



Взаимодействие первичной профсоюзной организации и работодателя по вопросам соблюдения трудового законодательства

Ленчевский С. В., зав. правовым отделом
областной организации Профсоюза

1.

**Коллективный договор и правила
внутреннего трудового распорядка**

Трудовое законодательство:

Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права



Иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления.



Акты регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке:

коллективные договоры, соглашения.



**Локальные нормативные акты,
содержащие нормы трудового права.**

Коллективный договор (ст. 40 ТК РФ) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.



Правовые функции коллективного договора

1 – повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с установленными в законах, иных нормативных правовых актах. Эта функция считается основной и отражена в части 3 ст. 41 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

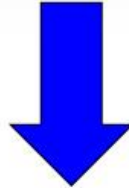
2 – первичное правовое регулирование, когда законами, иными НПА установлено, что те или иные вопросы являются сферой регулирования коллективного договора (ст. 96, 154 – работа и ее оплата в ночное время, 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем, 135 – установление системы оплаты, размеров доплат и стимулирования труда за счет внебюджетных средств, экономии ФОТ, 179 – определение категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата и др. (В ТК РФ - 52 таких статьи).

3 – восполнение пробелов в праве. Договорное регулирование позволяет оперативно восполнить пробелы в трудовом законодательстве.

СОГЛАШЕНИЕ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Министерство образования
и молодежной политики
Свердловской области

Министр

 Ю.И. Биктуганов

«11» января 2024 г.



Свердловская областная
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Председатель

 Т.Е. Трошкина

«11» января 2024 г.



СОГЛАШЕНИЕ

между

**Министерством образования и молодежной политики Свердловской области
и Свердловской областной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2024–2026 гг.**

При заключении коллективных договоров Стороны рекомендуют муниципальным организациям **включать в их текст меры социальной поддержки**, предусмотренные настоящим Соглашением (п. 1.4.2.)

В том числе:

- ✓ **Компенсация в случае участия в забастовке** не ниже $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (п. 2.1.7), условие о том, что за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере (п. 3.5.1).
- ✓ **Случаи сохранения повышения оклада, ставки за квалификационную категорию**, в течение года после истечения срока её действия (п. 3.4.3).
- ✓ **Условия повышения размера ставки по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» за квалификационную категорию, присвоенную по другой педагогической должности** (п. 3.4.5).
- ✓ **Конкретные размеры выплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя** (п. 3.5.3).
- ✓ **Положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах** (п. 3.5.6).

- ✓ Конкретный размер доплат педагогам-методистам и педагогам-наставникам (п. 3.5.8).
- ✓ Предоставление работнику, предупреждённому об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, по его заявлению время для поиска работы не менее 2 ч. в неделю с сохранением зарплаты (п. 4.1.3.1).
- ✓ Установление преимущ. права на оставление на работе при сокращении штата помимо лиц, указ. в ст. 179 ТК РФ (п. 4.1.9.).
- ✓ Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право на получение СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи (п. 5.3.3).
- ✓ Направление средств от приносящей доход деятельности на проведение физкультурно-оздоровительной работы, размеры отчислений, порядок и условия (п. 6.1.1).
- ✓ Размеры и условия установления доплат работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций (п. 6.1.3).
- ✓ Предоставление профкому бесплатно помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, а также трансп. средства, средств связи, оргтехники (п. 6.2.2).

Статья 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

1. **Первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров**, заключение коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом.

2. **Работодатели обязаны вести коллективные переговоры**, если первичные профсоюзные организации выступают их инициаторами, и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

3. **Первичные профсоюзные организации вправе осуществлять профсоюзный контроль** за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями условий коллективного договора, **первичные профсоюзные организации вправе направлять им представление об устранении этих нарушений**, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Первичные профсоюзные организации и их органы **представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов:**

- по вопросам **индивидуальных** трудовых и связанных с трудом отношений,

- в области **коллективных** прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Устанавливаются работодателями **по согласованию** с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях:

- системы оплаты труда,
- формы материального поощрения,
- размеры тарифных ставок (окладов),
- нормы труда.



Стороны КД:

Работники

Представители (ст. 29 ТК РФ):

• **первичная профсоюзная организация**

Условия:

- объединяет более 50% работников
- или нет, но уполномочена более 50 %
участн. общего собрания (конф.) работников
(*тайное голосование*)

• или **иные представители**, избираемые
работниками

Условия:

- ППО не объединяет более 50% работников,
или нет и не уполномочена более 50 %
участн. общего собрания (конф.) работников
(*тайное голосование*)

Работодатель

**Представители
(ст. 33 ТК РФ):**

• руководитель организации
• или уполномоченные им лица
(приказ, доверенность)

Правила внутреннего трудового распорядка

ст. 189 ТК РФ: **Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также **иные вопросы** регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

ст. 190 ТК РФ: **Правила внутреннего трудового распорядка** утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

✓ режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели (5-дневная с 2 выходными днями, 6-дневная с 1 выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в т.ч. неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней) (ст. 100 ТК РФ)

✓ порядок введения суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ)

✓ перерыв для отдыха и питания, время предоставления и его продолжительность, перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва невозможно и работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, а также места для отдыха и приема пищи (ст. 108 ТК РФ)

- ✓ второй **выходной день** при 5-дневной рабочей неделе, «плавающие» выходные дни на непрерывных производствах (ст. 11 ТК РФ)
- ✓ **продолжительность** ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 22, 119 ТК РФ)
- ✓ **дата (сроки) выплаты заработной платы** (ст. 22, 136 ТК РФ)
- ✓ **трудовой распорядок** (ст. 189 ТК РФ)
- ✓ **порядок** приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 190 ТК РФ)
- ✓ **виды поощрений** работников за труд (ст. 191 ТК РФ)
- ✓ **порядок временного перевода** работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу содержит режим рабочего времени в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка) (ст. 312.9 ТК РФ)

- ст. 68 ТК РФ

- **Прием на работу оформляется приказом** (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора

- **Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок** со дня фактического начала работы.

- ст. 68 ТК РФ

- **Прием на работу оформляется трудовым договором.** Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

- Утратил силу.

Трудовой кодекс РФ

Электронный документооборот в сфере трудовых отношений

(ст. 22.1., 22.2., 22.3 ТК РФ)

Электронный документооборот вводится на основании локального нормативного акта, **принимаемого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Лицо, имеющее **на 31.12.2021 г. трудовой стаж**, вправе, в т.ч. при приёме на работу, дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Согласие на это от лиц, которые приняты (принимаются) на работу **после 31.12.2021 г. и у которых по состоянию на эту дату отсутствует трудовой стаж**, не требуется.

Отсутствие у работника электронной подписи не является препятствием. Расходы на получение работником электронной подписи и ее использование несет работодатель.

Не применяется в отношении

трудовых книжек и формируемых в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников,
акта о несчастном случае на производстве по установленной форме,
приказа (распоряжения) об увольнении работника,
документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником.

Может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее - цифровая платформа "Работа в России") в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг;

Информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями настоящего Кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (далее - информационная система работодателя).

Дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка

1. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

2. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения

(наименование образовательной организации)

Директор (заведующий) _____

(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

ГРАФИК РАБОТЫ

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
в период отсутствия учащихся в образовательной организации
в связи с переходом на дистанционное обучение |
на рабочую неделю с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность	начало и окончание рабочего дня	Организационные и хозяйственные работы, не требующие специальных знаний и квалификации, к выполнению которых привлекаются работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и время их выполнения					
			«__» _____ Понедельник	«__» _____ Вторник	«__» _____ Среда	«__» _____ Четверг	«__» _____ Пятница	«__» _____ Суббота

Виды работ, которые могут выполняться работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации: покраска; мытье полов, окон, стен, дверей; генеральная уборка помещений, территории; стрижка газонов, кустарников; вынос мусора и др.

Согласны:

(подпись, дата, фамилия)

(подпись, дата, фамилия)

Мнение учтено.

«__» _____ 2020

Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись, ФИО)

- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601
- «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 г. № 269
- «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»

- Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536
- «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»»

- Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 г. № 268
- «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»»

3.

**Порядок привлечения к
дисциплинарной ответственности**

Дисциплинарный проступок (ст. 192 ТК РФ):

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Для признания действия дисциплинарным проступком д.б.:

- 1. На работника возложена какая-либо трудовая обязанность.**
- 2. Работник возложенную на него обязанность не исполнил или не надлежаще исполнил.**
- 3. Наличие вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанности.**

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) **замечание;**
- 2) **выговор;**
- 3) **увольнение по соответствующим основаниям.**



За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным:

п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)

п. 6 ст. 81 ТК РФ (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в т.ч. разглашения персональных данных др. работника, совершения по месту работы хищения, нарушение работником требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий)

п. 9 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и гл. бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и гл. бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации)

п. 10 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей)

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным:

п. 1 ст. 336 ТК РФ (повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность)

п. 7, ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя)*

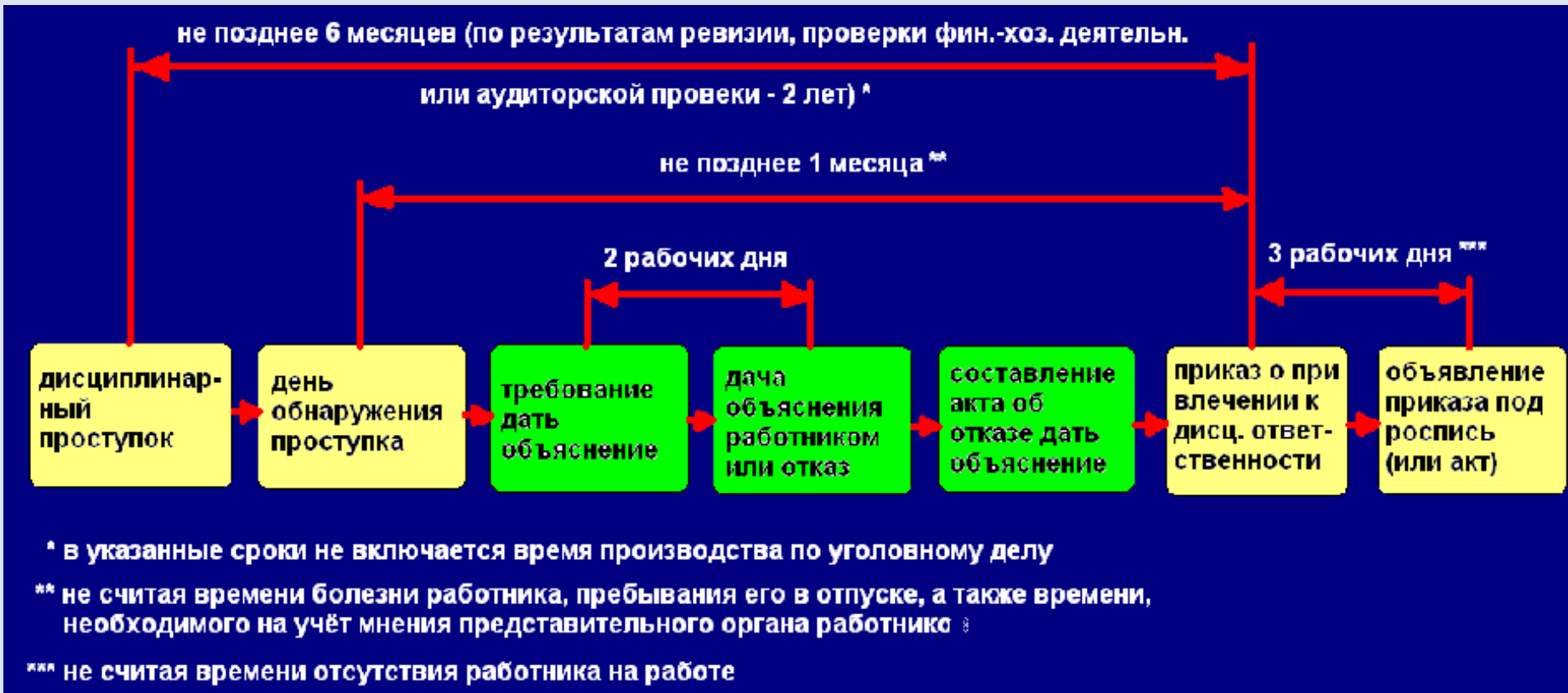
п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера ... если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя)*

п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы)*

******* в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

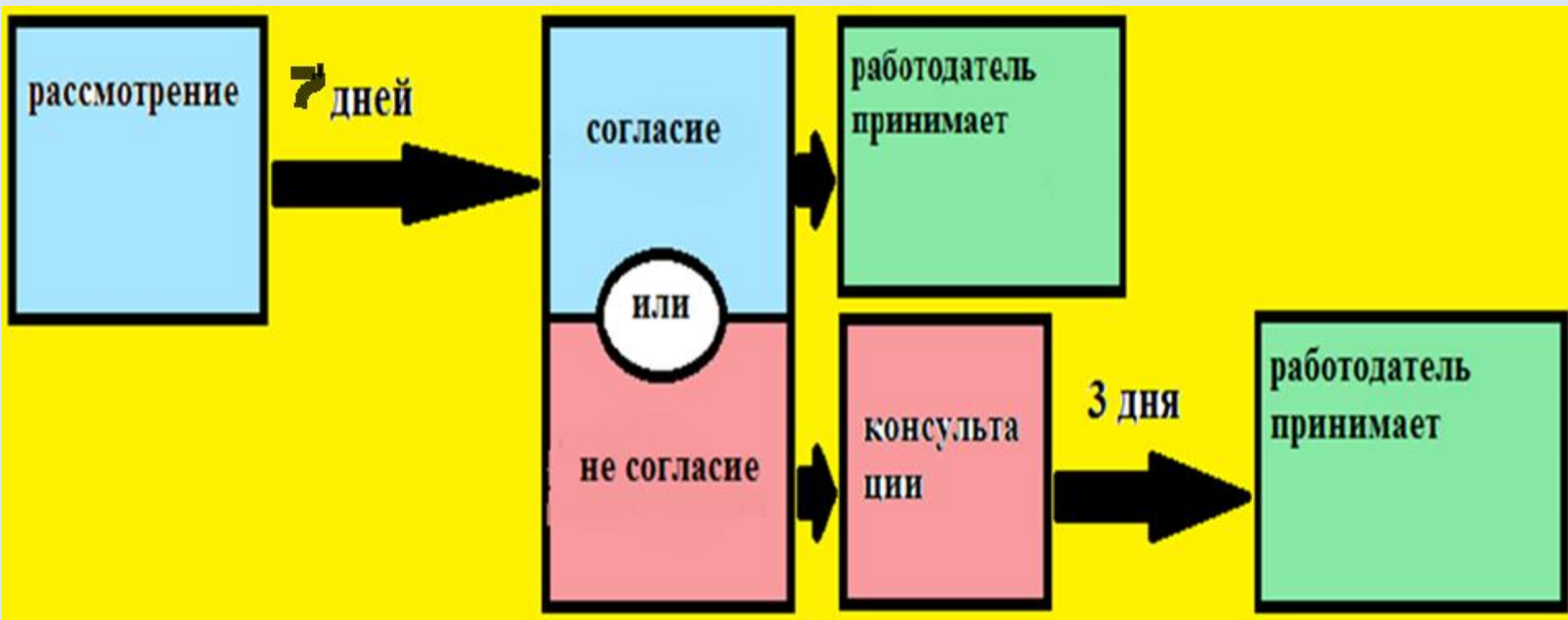
ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ

К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (ст. 193 ТК РФ)



Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 лет со дня совершения проступка.

**Учет мнения профкома при увольнении работников,
являющихся членами профсоюза,
по п. 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ**



по п. 5 ст. 81 ТК РФ – увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, профсоюзных организаций структурных подразделений - с учетом мотивированного мнения соотв. **вышестоящего выборного профсоюзного органа:**

✓ **7 рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов вышестоящий выборный профсоюзный орган рассм. и представляет мотивированное мнение в письменной форме

✓ **если мнение не представлено в срок**, работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения

✓ **если вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие**, в теч. 3 рабочих дней стороны вправе провести доп. консультации, результаты оформляются протоколом

✓ **при недостижении согласия** работодатель по истеч. 10 рабочих дней имеет право принять окончательное решение

✓ **решение работодателя может быть обжаловано** работником или выборным профсоюзным органом в гос. инспекцию труда (рассмотрение – 10 дней) и (или) в суд

Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ)

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

- ✓ по собственной инициативе,
- ✓ просьбе самого работника,
- ✓ ходатайству его непосредственного руководителя
- ✓ ходатайству представительного органа работников



4.

Сокращение численности или штата работников организации

Трудовой кодекс РФ

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

2) сокращения численности или штата работников организации ...;



Определить
увольняемых

Решение о
сокращении

Уведомить
- СЗН
- профком
не менее чем за 2/3 мес.

Определить увольняемых:

1. Кого нельзя уволить
2. У кого выше производительность труда и квалификация (при равных – у кого преимущественное право оставления на работе)

Предупреждение
об увольнении

предлагать
вакансии

Учёт мнения
профкома

предлагать
вакансии

за 1 мес.

не менее чем 2 мес.

Увольнение
работников

Запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата (ст. 261 ТК РФ):

- **беременные женщины;**
- **женщины, имеющие ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;**
- **одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);**
- **работников, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;**
- **работников (родителей или законных представителей), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;**
- **работников (родителей или законных представителей), являющихся единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей 3-х и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;**

Преимущественное право на оставление на работе:

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- ✓ **семейным** - при наличии 2 или более иждивенцев;
- ✓ **лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;**
- ✓ **работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;**
- ✓ **инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;**
- ✓ **работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;**

- ✓ родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- ✓ + **другие категории** работников согласно КД.

При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда.

При сокращении работника - члена профсоюза – учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

Работодатель обязан:

- **письменно и персонально уведомить** каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись

- **не позднее чем за 2 месяца** до увольнения - для работников, работающих у работодателя-организации;

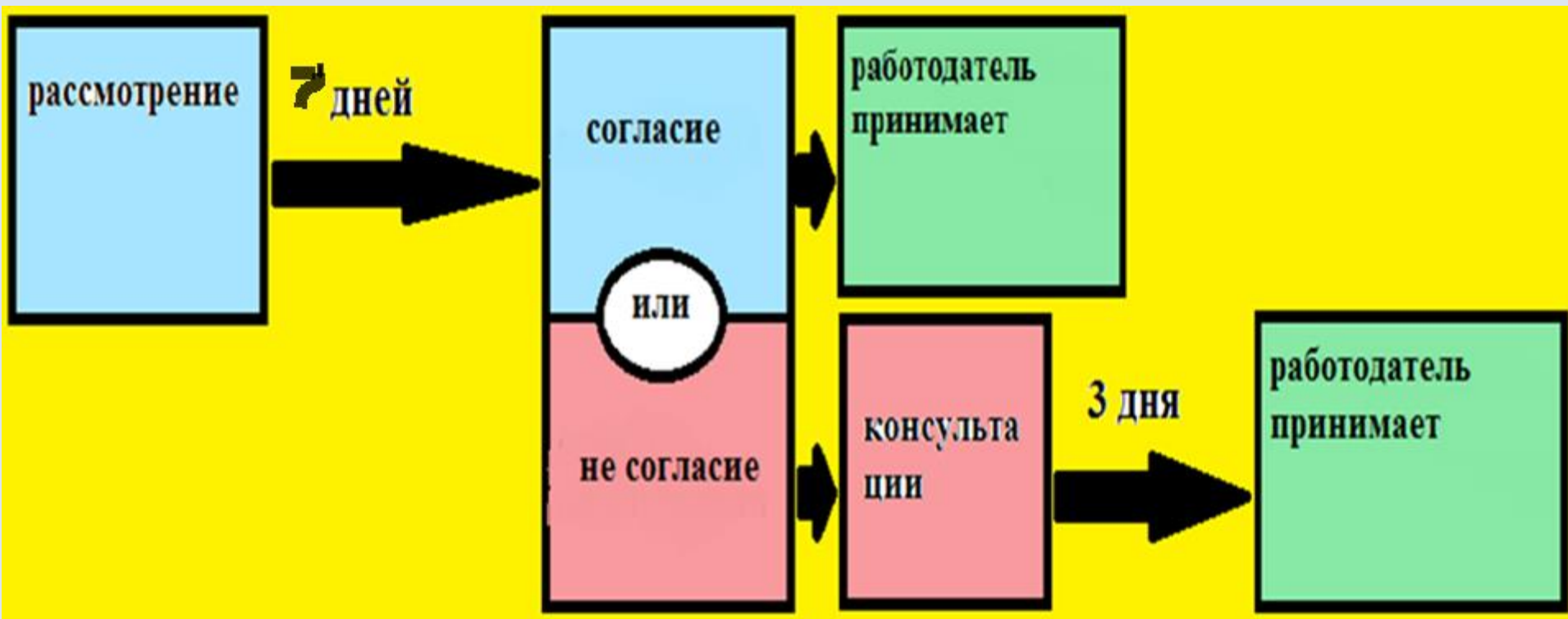
- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего ТД сроком до 2 месяцев;

при отказе работника ознакомиться - составить об этом акт

- **письменно предложить работнику вакантную должность** (при ее наличии), соотв. его квалификации и состоянию здоровья, или др. работу (в т.ч. ниже оплачиваемую);

при отказе работника от др. работы - удостоверить письменно (отметка в уведомлении или акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы).

**Учет мнения профкома при увольнении работников,
являющихся членами профсоюза,
по п. 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ**



по п. 2 или 3 ст. 81 ТК РФ - увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, профсоюзных организаций структурных подразделений помимо общего порядка увольнения - только с **предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа:**

✓ **7 рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов, вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением

✓ если такое решение не представлено в установленный срок, работодатель вправе произвести увольнение без учета решения

✓ работодатель вправе обжаловать решение о несогласии с увольнением в суд

При увольнении работодатель обязан:

- **издать приказ** о прекращении трудовых отношений;
- **ознакомить работника с приказом** под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);
- **внести в трудовую книжку запись** об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);
- **ознакомить работника с записями** за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;
- **произвести с работником полный расчет** в последний день работы, **выплатить компенсацию** в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ), **выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.**

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев (п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 г. № 169 на осн. Постановления СНК СССР от 2.02.1930 г.)

- в последний день работы выдать работнику на руки трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, по письменному заявлению работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Ст. 178 ТК РФ

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает 1 месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за 2-й месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

(работник вправе обратиться в письм. форме за выплатой в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания 2-го месяца со дня увольнения, работодатель производит выплаты не позднее 15 кал. дней со дня обращения)

В исключительных случаях по решению ОСЗН работодатель обязан выплатить уволенному работнику средний месячный заработок за 3-й месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение 14 раб. дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение 2-х мес. со дня увольнения.

(работник вправе обратиться в письм. форме за выплатой после принятия решения ОСЗН, но не позднее 15 рабочих дней после окончания 3-го месяца со дня увольнения, работодатель производит выплаты не позднее 15 кал. дней со дня обращения).

Ст. 178 ТК РФ

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные частями первой - третьей настоящей статьи, в порядке, установленном настоящей статьей.

(часть четвертая введена Федеральным законом от 31.07.2025 N 306-ФЗ)

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

