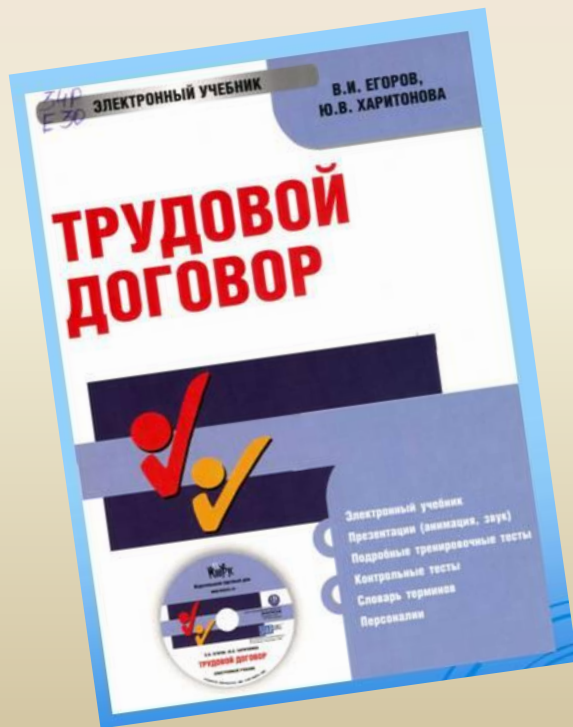




ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПОРЯДОК ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ

ПЛАН ЗАНЯТИЯ

1. Понятие, значение и стороны трудового договора.
2. Заключение трудового договора.
3. Прекращение трудового договора.



1. Понятие, значение и стороны трудового договора



Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР –

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить благоприятные условия труда, в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Ст.56).



Стороны трудового договора

Работник

Наниматель

РАБОТНИК – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

НАНИМАТЕЛЬ – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.



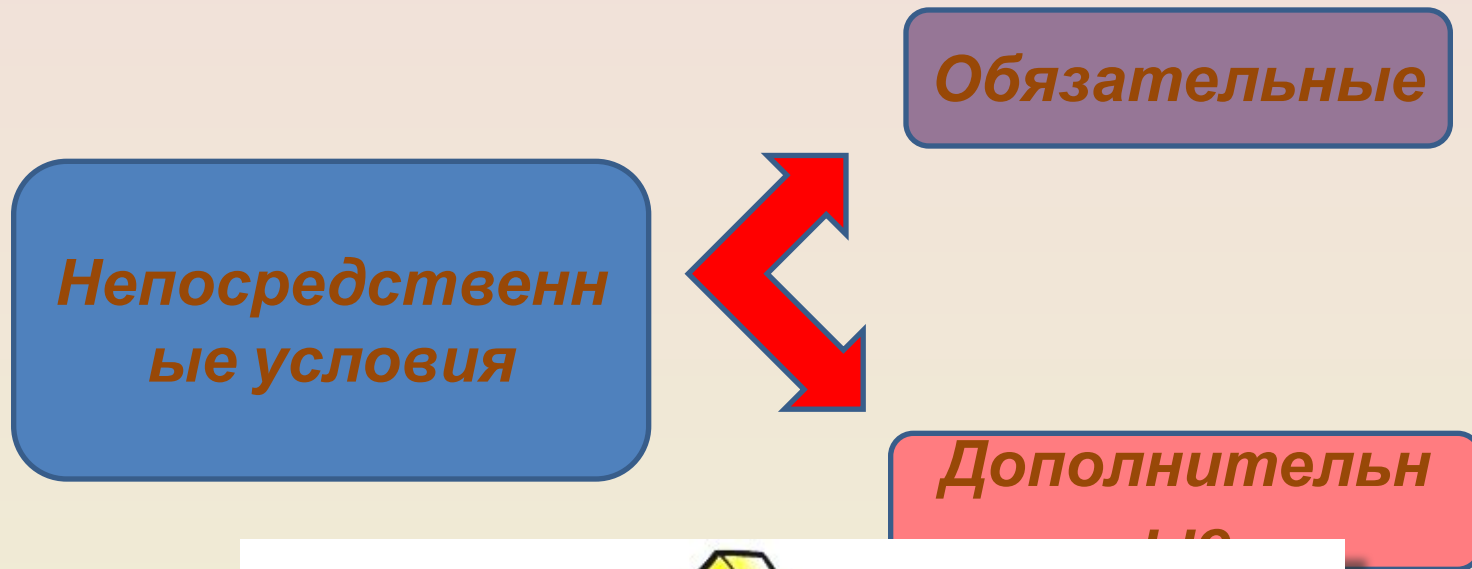
СТАТЬЯ 57. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.



Содержание трудового договора



Обязательные условия трудового договора

- Место работы.
- Трудовая функция.
- Дата начала работы.
- Условия оплаты труда.
- Режим рабочего времени и времени отдыха.
- Компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.
- Социальное страхование работника.
- Другие условия.



Дополнительные условия трудового договора

- Об уточнении места работы.
- Об испытании.
- О неразглашении охраняемой законом тайны.
- Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.
- О видах и условиях дополнительного социального страхования работника.
- Об улучшении социально-бытовых условиях работника и членов его семьи.



ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ (СТ.58)

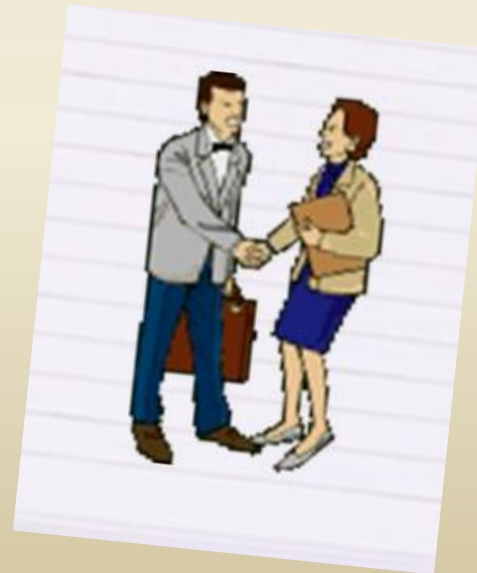


Определенный срок
не более 5
лет(срочный
трудовой договор)

Неопределенный
срок



В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.



РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ (ст. 60.1)

- **Совместительство**

Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении другой оплачиваемой работы, у того же работодателя или у другого работодателя, в свободное от основной работы время.

- **Совмещение – дополнительная работа в течение рабочего дня.**

Трудовым договором с письменного согласия работника, ему может быть поручено:

- Совмещение профессии (должности);
- Совмещение по другой профессии (должности);
- Расширение зон обслуживания;
- Увеличение объема работы;
- Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.



Совместительство

- Работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника.
- Работа не больше 4 часов в день и 16 часов в неделю.



2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается

- С лицами, достигшими 16 лет
- В отдельных случаях с 15-летними подростками
- С согласия родителей с 14-летними подростками, но только с согласия одного из родителей (опекуна)
- В сфере искусства, рекламы допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет



СТАТЬЯ 64. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не является основанием для отказа.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, **работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.**

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Документы, предъявляемые работодателю, при приеме на работу (Статья 65)



Резюме

это своеобразная визитная карточка кандидата призванная в первую очередь привлечь к себе внимание менеджера.

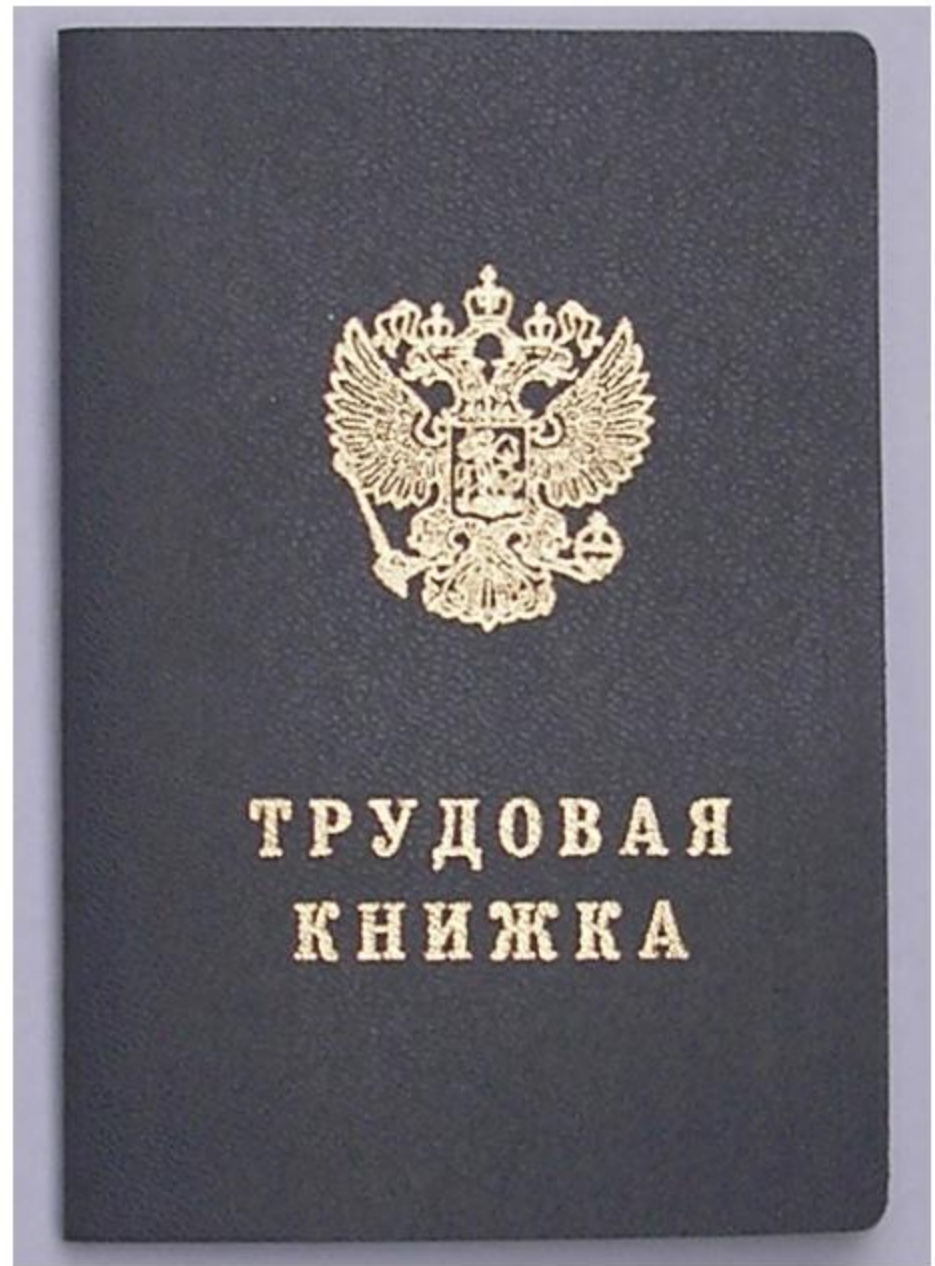
Три основных правила составления резюме:

- краткость
- аккуратность
- правдивость



**Трудовая
книжка - это
основной
документ,
подтверждающий
трудовую
деятельность и
рабочий стаж
работника.**

(Ст.66)



Трудовая книжка Ильи Муромца

До 33 лет Илья Муромец лежал на печи и не мог подняться, и лишь случайное стечение обстоятельств излечило его - двигательный аппарат.

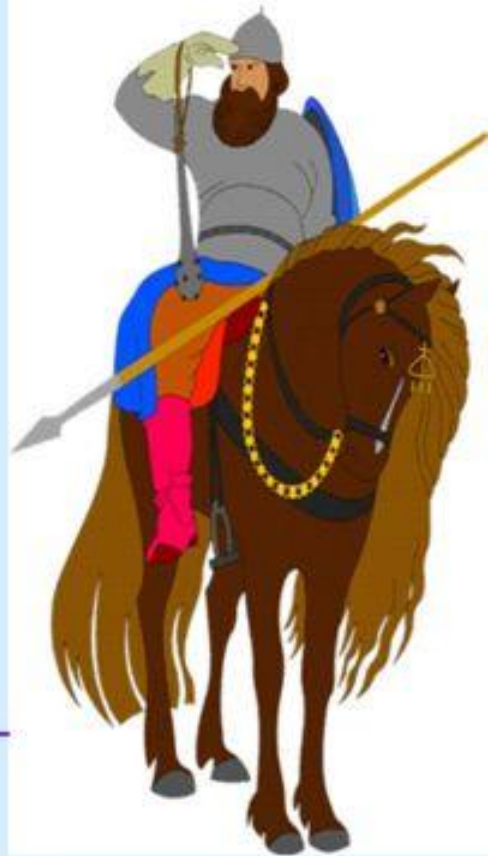
Однако былины умалчивают, что прежде, чем стать богатырем и воином, Илья Муромец пытался реализовать себя в мирном труде.

Он обращался ко всем окрестным купцам с просьбой принять его на работу. «А трудовая книжка у тебя есть?» – спрашивали купцы. «Нет» – честно отвечал Илья. «Извини, друг. Сам понимаешь, приедут княжеские тиуны с проверкой, дадут нам по голове – терпеливо объясняли купцы. – Скажут,

а почему это вы завели на него вторую трудовую книжку? Он что, до 33 лет не работал? Непорядок». «Но клянусь, я до той недели правда не мог двигаться!» – в отчаянии кричал Илья.

«Расскажи это своему адвокату», - ехидно советовали купцы. Не сумев реализовать себя в мирной жизни, Илья взял палицу, пришел в военкомат и завербовался охранять государственную границу, где и завоевал свою славу богатыря и защитника Отечества.

Разъясните, насколько оправдан и юридически грамотен был отказ купцов завести на Илью Муромца трудовую книжку?



Трудовой договор заключается в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.



Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67).



Прием на работу оформляется приказом, изданном на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней (ст.68).

ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ

- ТЕРАПЕВТ
- ЭНДОКРИНОЛОГ
- ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГ
- ХИРУРГ
- УРОЛОГ
- НЕВРОЛОГ
- АКУШЕР-ГИНЕКОЛОГ
- ФИЗИОТЕРАПЕВТ
- ТРАВМАТОЛОГ-ОРТОПЕД
- ФЕЛЬДШЕР
- НА САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ ПРИЕМ
- МЕДИЦИНСКИЕ СЕСТРЫ

МЫ ПРЕДЛАГАЕМ

- ДОСТОЙНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
- ПРОЖИВАНИЕ ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ (СЪЕМНОЕ ЖИЛЬЕ ДЛЯ ВРАЧЕЙ)
- ГРАФИК РАБОТЫ 5/2, РЕЖИМ РАБОТЫ С 8-00 ДО 15-30, ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ГРАФИК
- СОБЛЮДЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНАЯ ЛЬГОТА
- ЦИКЛЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ

РЖД МЕДИЦИНА

НОУ "Юридическая Больница на ст. Курган ОАО "РЖД"
г. Курган, ул. Прокопеня, д.6 ☎(3522)49-23-27
www.rzdmed.ru ☎800-234-34-34 Личная №ЛО-45-01-001760

ОТДЕЛ КАДРОВ
8(3522)49-23-15

СЕТЬ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОАО «РЖД» «РЖД-МЕДИЦИНА»



ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

Обязательные

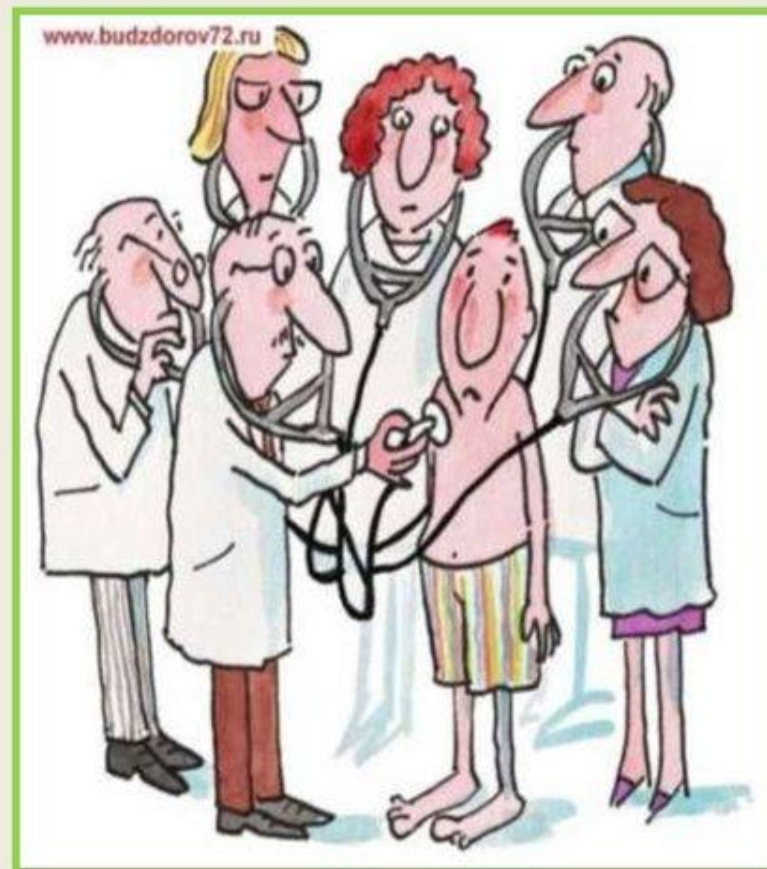
**Правила внутреннего
трудового распорядка;
Штатное расписание;
График отпусков;
Правила охраны труда**

Необязательные

**Положение о
премировании;
Положение о
материальном
стимулировании;
Журнал ознакомления с
локальными
нормативными актами**

Медицинские осмотры работников

- **Предварительные медицинские осмотры** проводятся при поступлении на работу с целью определения соответствия состояния здоровья работников поручаемой работе.
- **Периодические медицинские осмотры** проводятся с целью:
 - динамического наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей;
 - профилактики и своевременного установления начальных признаков профессиональных заболеваний;
 - выявления общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами;
 - предупреждения несчастных случаев.
- **Внеочередные медицинские осмотры (обследования)** проводятся в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- **Предрейсовые медицинские осмотры**, а также освидетельствования на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества проходят работники, связанные с движением транспорта.



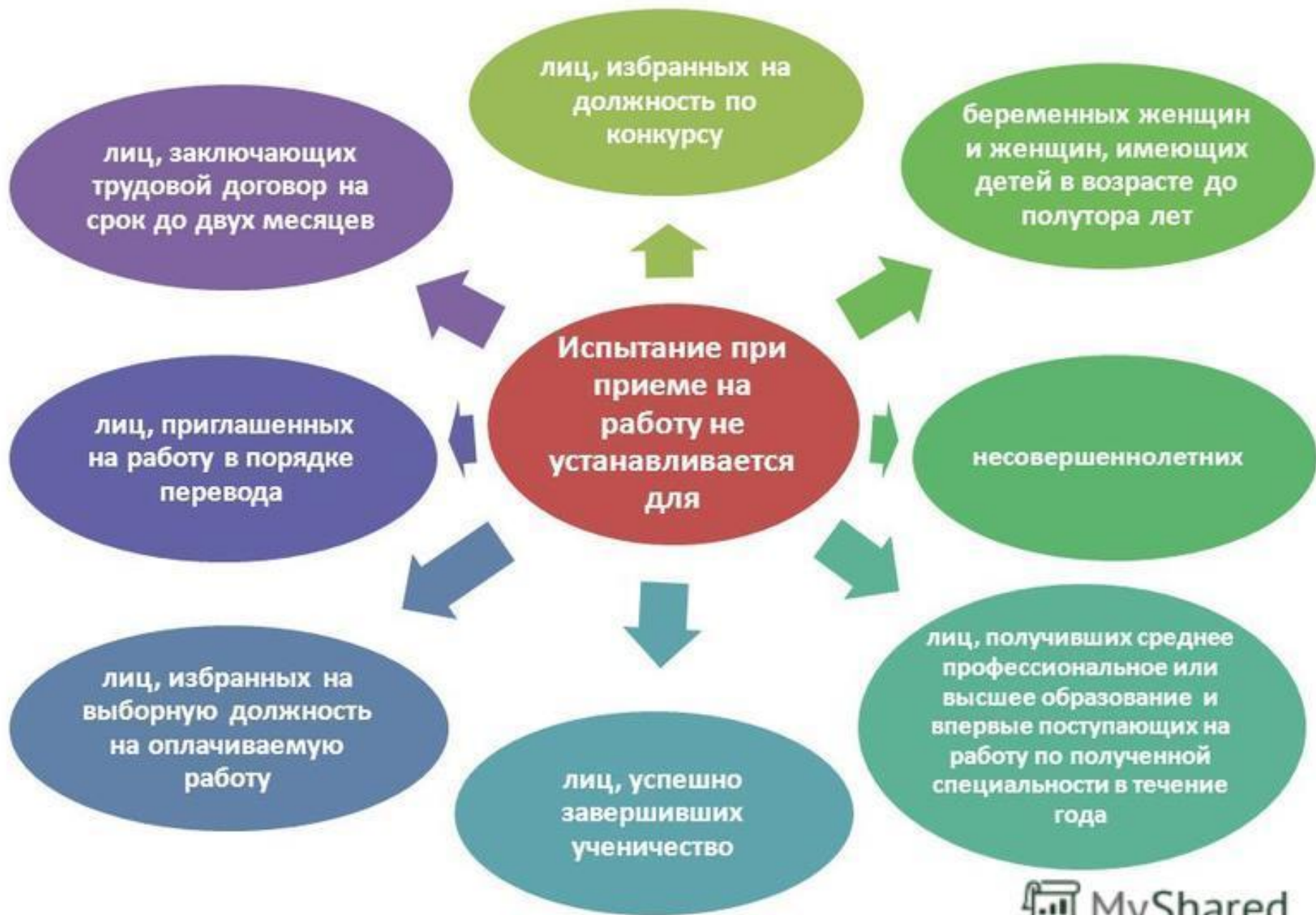
33 трудовых договора

ЮРИСТЫ:

- На острове Буяне случилось такое чудо. Из воды вышли 33 богатыря во главе с дядькой Черномором и предложили князю Гвидону свои услуги по охране границ государства. Князь дал задание придворному юристу выяснить, **каким договором (трудовым или гражданско-правовым) следует урегулировать отношения между княжеской администрацией и богатырями?**
- **Надо ли богатырям обращаться в компетентные органы для получения лицензии на осуществление охранной деятельности?**

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (СТ.70)

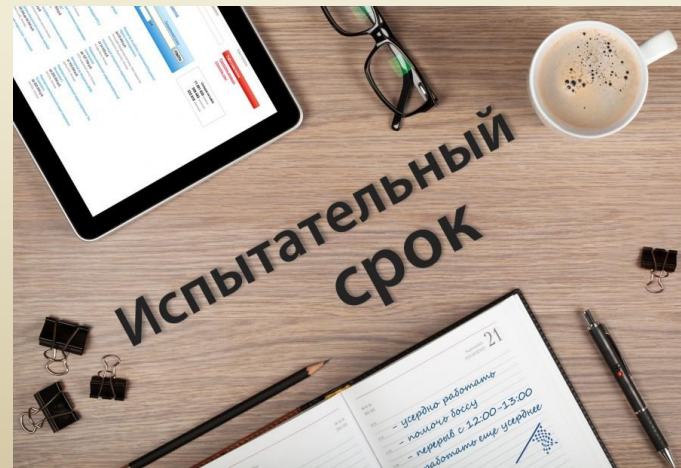




СРОК ИСПЫТАНИЯ:



1. Не больше трех месяцев
2. Для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев
3. Для срочного договора от 2-6 месяцев - не более 2 недель.



Результат испытания при приеме на работу (ст.71)

- ▶ При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.
- ▶ Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- ▶ Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

Изменение условий трудового договора

- По общему правилу условия трудового договора, которые могут быть истолкованы как определенные сторонами договора, не могут быть изменены без согласия сторон (ст. 72 ТК РФ).

Изменение трудового договора

- **Изменение трудового договора** – любое изменение его условий, определенных работником и работодателем, как обязательных, так и дополнительных.
- **Перевод** – изменение **трудовой функции** работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в **другую местность** вместе с работодателем, перевод к **другому работодателю**.
- **Перемещение** – изменение рабочего места работника, структурного подразделения, расположенного в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, **не влекущее изменения условий трудового договора**.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ (Ст.72.1.)

— постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором работает работник.



ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ (Ст.72.2)

- перевод по соглашению сторон в письменной форме на срок до 1 года
- перевод для замещения временно отсутствующего, за которым сохраняется место



Перевод в соответствии с медицинским заключением

Согласно **ч.1 ст.73 ТК РФ** Работодатель обязан перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (постоянно или временно), не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, при наличии следующих условий:

- Перевод необходим в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ;
- У работодателя есть соответствующая работа, которая не противопоказана работнику по состоянию здоровья;
- Работник дал письменное согласие на перевод.

Отстранение от работы (ст. 76 ТК)

Основания:

- ➔ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- ➔ непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, медосмотра (в предусмотренных законодательством случаях);
- ➔ при выявлении противопоказаний для выполнения работы, обусловленной ТД и др.



◆ Работник не допускается к работе до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения.

3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основания прекращения трудового договора (ст.77)

соглашение сторон
ст.78

истечение срока
трудоого договора
ст. 58

по инициативе
работника
ст.80

по инициативе
работодателя
ст. 81

перевод работника

отказ работника от работы в связи
с изменением существенных условий
договора ст. 73

обстоятельства,
не зависящие от сторон
ст. 83

**днем увольнения работника
является последний день его работы**

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ)

Трудовой договор
может быть в любое
время расторгнут по
соглашению
сторон трудового
договора



3. Расторжение ТД по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)

- работник обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели;
- по соглашению сторон этот срок может быть уменьшен;
- в случаях, указанных в ТК РФ или ФЗ РФ, работодатель обязан расторгнуть ТД в указанный работником срок;
- работник имеет право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения;
- по истечению срока предупреждения работник имеет право прекратить работу;
- все обязательства должны быть выполнены в последний рабочий день работника;
- если по истечению срока предупреждения, Т.Д. не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие Т.Д. продолжается.

в последний день работодатель обязан выдать работнику

• трудовую книжку

• произвести окончательный расчет

Контракт Мальвины /для работодателей

Как и любая актриса, Мальвина была чрезвычайно взбалмошной и капризной. Угодить ей было практически невозможно. А после того как Карабас-Барабас отказался сбрить бороду, Мальвина почувствовала себя до такой степени уязвленной, что сбежала из театра. При этом, она прихватила с собой и своего воздыхателя – актера Пьеро. В результате чего, несколько спектаклей было сорвано. Директор театра Карабас-Барабас был в ярости, ведь пришлось вернуть деньги за билеты.

Имела ли право Мальвина до окончания срока действия трудового договора покинуть театр и имеет ли Карабас-Барабас право на возмещение вреда, причиненного в результате возврата билетов за несостоявшееся представление



6. Расторжение ТД по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

Т.Д. может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) **ликвидации Ю.Л.** либо прекращения деятельности ИП;
- 2) **сокращения** численности или штата работников Ю.Л., ИП;
- 3) **несоответствия работника** занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) **смены собственника** имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и гл.бухгалтера);
- 5) **неоднократного неисполнения** работником без уважительных причин **трудовых обязанностей**, если он имеет дисциплинарное взыскание;

Расторжение ТД по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула;

б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

Расторжение ТД по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для **утраты доверия** к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, **аморального проступка**, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) **принятия необоснованного решения** руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и гл.бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

Расторжение ТД по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

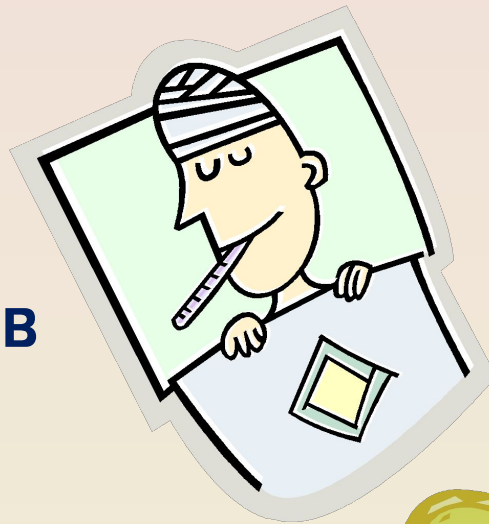
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;**
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении Т.Д;**
- 12) утратил силу;**
- 13) в случаях предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;**
- 14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными ФЗ РФ.**

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (Ст.83)

- призыв работника на военную службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда;
- не избрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, в соответствии с приговором суда;
- признание работника полностью нетрудоспособным;
- смерть работника

НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ РАБОТНИКА:

- Во время болезни работника;
- Во время пребывания в отпуске работника.



ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: общий порядок оформления

Общий порядок оформления прекращения трудового договора

оформляется приказом (распоряжением) работодателя

с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть **ознакомлен под роспись**

по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

в случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, **на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись**

днем прекращения трудового договора во всех случаях является **последний день работы** работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)

в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет

если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете

по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой

ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Понятие трудового договора включает в себя:
- а) соглашение о найме на время выполнения любых работ;
 - б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
 - в) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку.



2. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более трех лет;**
- б) не более пяти лет;**
- в) не более четырех лет.**



3. При приеме на работу не требуется документ:

а) паспорт;

б) свидетельство о рождении;

в) трудовая книжка;

г) диплом.



4. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

а) 20 дней;

б) две недели;

в) в зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца;

г) 3 месяца.



5. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

а) собственника, работника, профсоюза;

б) собственника, работника, сотрудников милиции;

в) работника, членов его семьи;

г) профсоюзного органа, начальника отдела кадров.



- 6. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:**
- а) согласия работника;**
 - б) необходимости рабочего процесса;**
 - в) требования руководства;**
 - г) строго по решению трудового коллектива.**



7. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте с:

- а) 14 лет;
- б) 20 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.



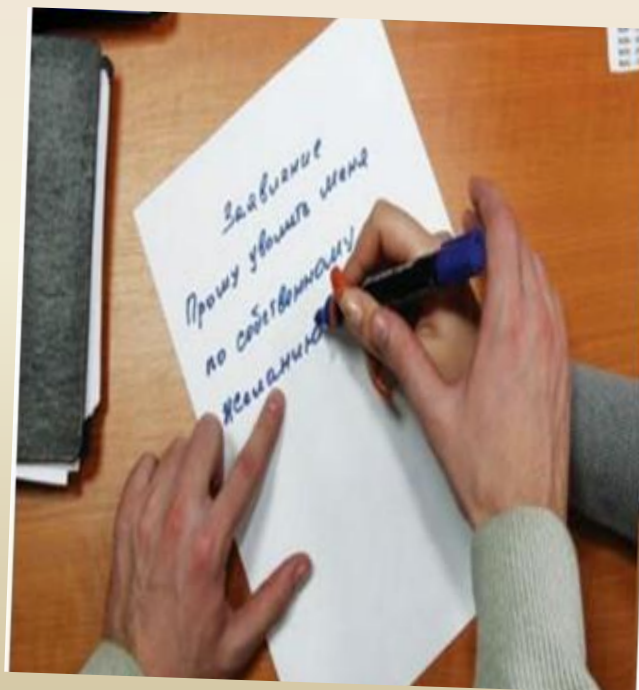
8. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

- а) трудовой договор;**
- б) трудовая книжка;**
- в) приказ о приеме на работу;**
- г) все выше указанные варианты.**



9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме за:

- а) неделю;**
- б) 2 недели;**
- в) месяц.**



10. В трудовую книжку не вносятся сведения о:

а) выполняемой работе;

б) семейном положении;

в) о награждениях;

г) о разрядах и квалификации.



11. Прогул – это отсутствие работника без уважительной причины на рабочем месте ...

а) более четырех часов подряд в течении рабочего дня;

б) более четырех часов в течении рабочего дня;

в) более пяти часов подряд в течении рабочего дня;

г) три часа в течение рабочего дня.



12. Сторонами трудового договора являются:

- а) гражданин и организация;**
- б) подрядчик и заказчик;**
- в) работник и работодатель.**



13. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:

а) на неопределенный срок;

б) на пять лет;

в) с нарушением закона.



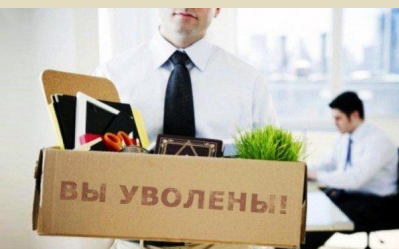
- **Задача № 1**

На собеседовании при приеме на работу работодатель от выпускника медицинского колледжа потребовал паспорт, трудовую книжку, характеристику с места учебы, копию документа об образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции о предоставлении сведений об имущественном положении. Выпускник колледжа обратился за консультацией к адвокату.

Какие документы работодатель не имеет права требовать при приеме на работу?



- **Задача № 2**



Медицинская сестра Ш. без уважительных причин на два часа опоздала на работу. По этому факту с нее было взято письменное объяснение. В тот же день она демонстративно ушла с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня медицинская сестра Ш. отсутствовала на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила ее за прогул.

Правомерны ли действия главного врача? Если да, то при каких условиях? Какой нормативный документ регламентирует порядок увольнения работников?

• **Задача № 3**

Старшая медицинская сестра отделения пульмонологии в течение 2 мес. подряд отказывалась пройти периодический медицинский осмотр и предоставляла справки об удовлетворительном состоянии своего здоровья из иных лечебных учреждений города.

За отказ в выполнении требований о прохождении медицинского осмотра приказами по учреждению медсестре первоначально был объявлен выговор, затем ее лишили премии по итогам работы за год. Через 8 дней после вынесения последнего взыскания медицинская сестра была уволена.

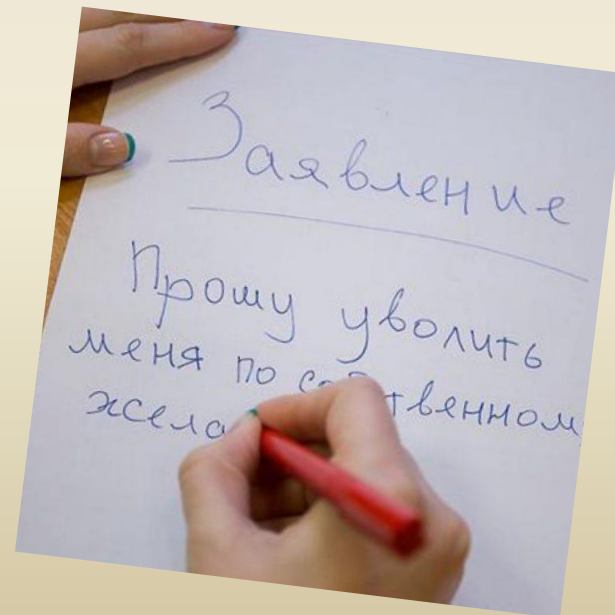
Есть ли основания для увольнения?



- **Задача № 4**

Морозов заключил трудовой договор о работе в горбольнице в качестве медбрата терапевтического отделения сроком на 3 года. Проработав 2 года, он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомерно ли требование об увольнении по собственному желанию?



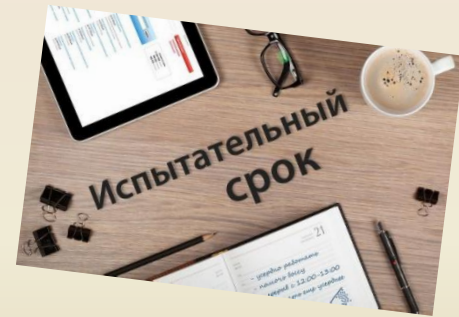
- **Задача № 5**

При ознакомлении с приказом о назначении на должность, работник выпускник колледжа обратил внимание на приписку начальника отдела кадров: «С двухмесячным испытательным сроком». При переговорах о поступлении на работу и в трудовом договоре такого условия не содержалось.

Действителен ли испытательный срок?

1. Да
2. Нет

Каков порядок установления предварительного испытания? Какие сроки предварительного испытания установлены законодательством?



ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ

- 1. Подготовиться к устному опросу.**
- 2. Составить 5 ситуационных задач по теме.**
- 3. Составить резюме.**