# ТРУДОВОЕ ПРАВО

**Основные понятия трудового права**

Основным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 г. и введенный в действие с 1 февраля 2002 г. (далее по тексту – ТК[[1]](#footnote-1)\*).

Трудовое право есть отрасль российского права, *предметом* которой являются трудовые отношения. Сторонами трудового отношения выступают работник и работодатель (ст. 20 ТК).

*Работник* – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

*Работодатель* – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

***Трудовые отношения*** (ст. 15 ТК) – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем:

• о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности),

• о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка,

• об обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Возникают трудовые отношения на основании трудового договора между работником и работодателем.

Не все отношения, связанные с трудом, являются предметом трудового права. Так, работа на себя, работа по гражданско-правовому договору не регулируются нормами трудового права. Например, отношения между заказчиком и подрядчиком по гражданско-правовому договору подряда также возникают по поводу выполнения определенной работы. Однако эти отношения носят не трудовой, а имущественный характер, ибо заказчик заинтересован не в том, чтобы подрядчик каждый день с 9 до 18 часов добросовестно выполнял свои трудовые функции, но в том, чтобы подрядчик к определенному сроку предоставил заказчику полезный результат работы. Способ же получения этого результата для заказчика не столь важен. И если в подрядных отношениях стороны равны и подрядчик вследствие этого несет полную ответственность за результат своей работы, то в трудовых отношениях этого равенства нет, а имеет место специфическое отношение власти и подчинения. Последнее в определенной мере снимает с работника ответственность за результаты его работы. Отсюда вытекает метод трудового права, заключающийся в закреплении равенства сторон трудового договора и властных полномочий администрации работодателя, установленных правилами его внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового отношения составляют права и обязанности сторон этого отношения. При этом права и обязанности работника перечислены в ст. 21, а права и обязанности работодателя – в ст. 22 ТК. Не перечисляя всех прав и обязанностей, отметим некоторые.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора, на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором, на своевременную и в полном объеме выплату адекватной заработной платы, на отдых и т. д.

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину и т.д.

Законодательное регулирование трудовых отношений (а также иных, непосредственно с ними связанных) осуществляется на основе ряда основополагающих принципов (ст. 2 ТК).

***Принципы*** регулирования трудовых отношений:

1) свобода труда, которая означает свободу выбора труда или свободу согласия на труд;

2) запрещение принудительного труда (при этом к принудительному труду ст. 4 ТК не относит военную службу, работу в чрезвычайных обстоятельствах, работу по приговору суда, но относит нарушение сроков выплаты заработной платы или ее выплату не в полном объеме);

3) защита от безработицы, которая выражается в содействии со стороны государства в трудоустройстве;

4) обеспечение права работника на справедливые условия труда, что выражается в его праве на безопасные и гигиенические условия труда, отдых, ограничение рабочего времени, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, предоставление ежегодного отпуска;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы; причем под справедливой заработной платой понимается такой ее уровень, который обеспечивает достойное человека существование для него самого и его семьи;

7) обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе, что означает недопущение дискриминации и учет производительности труда, квалификации, стажа, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

8) право работников и работодателей на объединение для защиты своих интересов, включая право на создание профсоюзов;

9) право работников на участие в управлении предприятием, причем формы такого участия регламентированы законом;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;

11) социальное партнерство, представляющее собой многоуровневую систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23, 26 ТК); причем сторонами социального партнерства являются работники и работодатели (ст. 25 ТК);

12) обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) государственные гарантии соблюдения прав работников и работодателей путем государственного надзора и контроля за соблюдением этих прав, а также путем судебной защиты трудовых прав и свобод;

14) обеспечение права на разрешение индивидуальных и трудовых споров, включая право на забастовку;

15) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия договора;

16) профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;

17) право работника на защиту его достоинства в период трудовой деятельности;

18) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Трудовой договор (контракт)

##### Понятие и содержание трудового договора

#G0Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора.

***#G0Трудовой договор*** – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В #G0случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, заключению трудового договора может предшествовать избрание (выборы) на должность, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначение на должность или утверждение в должности, направление на работу в счет установленной квоты, судебное решение о заключении трудового договора. На практике широко распространены ситуации, когда лицо фактически приступает к осуществлению работы без оформления трудового договора или его оформления ненадлежащим образом (например, работник пишет заявление о приеме на работу, а работодатель ставит на нем соответствующую визу и др.). Однако при этом следует иметь в виду, что т#G0рудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным лишь в том случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, уполномоченного на это. В противном случае, когда работник приступает к работе по поручению лица, не уполномоченного принимать решение о приеме на работу (допустим, мастера цеха, главного инженера и др.), работнику может быть выплачена заработная плата за отработанное время и отказано в продолжении работы. #G0При фактическом допущении к работе обязанность оформить трудовой договор возлагается на работодателя (не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе).

***#G0Сторонами трудового договора*** являются работник и работодатель. #G0Работником может выступать гражданин РФ, иностранный гражданин, лицо без гражданства. ТК устанавливает возраст, по достижении которого допускается заключение трудового договора, – 16 лет. Однако из этого общего правила есть некоторые исключения: иногда трудовой договор заключается и в более раннем возрасте – с 15, 14 лет, в области искусства – намного раньше. Позитивным можно считать то, что ТК закрепил следующее правило: #G0законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем. #G0Работодателем может выступать как физическое лицо, так и юридическое лицо (организация), а в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Группу работодателей – физических лиц дифференцируют на индивидуальных предпринимателей и лиц, использующих труд наемных работников в личных интересах, например принимающих на работу домашних работников, нянь, водителей. На трудовые отношения, в которых на стороне работодателя выступает физическое лицо, распространяются общие нормы ТК в части, не урегулированной специальными нормами, помещенными в главе 48 ТК «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц».

***Содержание трудового договора*** составляют его условия, определяющие права и обязанности сторон.

Условия трудового договора подразделяются на две группы:

• установленные законом,

• принятые по соглашению сторон.

Условия, принятые по соглашению сторон, также делятся на две группы:

• необходимые (существенные),

• дополнительные (факультативные).

Под существенными условиями следует понимать такие, при отсутствии соглашения по которым и (или) реализации их, трудовой договор не будет заключен и трудовое правоотношение не возникнет.

Существенными условиями трудового договора являются (ст. 57 ТК РФ):

• место работы (наименование организации, куда принимается работник, с указанием структурного подразделения);

• дата начала работы (#G0если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу; при этом т#G0рудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором);

• наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция (при этом наименование должности, специальности, профессии рекомендуется определять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или Единой номенклатурой должностей служащих и квалификационными справочниками должностей служащих – руководителей, специалистов, технических исполнителей;

• права и обязанности работника;

• права и обязанности работодателя;

• характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

• режим труда и отдыха в случае, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации (при этом обычно устанавливается продолжительность недельной нормы рабочего времени, вид рабочего дня – нормированный или ненормированный, график сменности, применяемый для данного работника; кроме того, ТК предусматривает возможность работы с режимом неполного рабочего времени – неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, неполный рабочий день и неполная рабочая неделя; неполное рабочее время #G0пустустанавливается по соглашению сторон как при приеме на работу, так и впоследствии; в обязательном порядке устанавливается неполное рабочее время по #G0просьбе беременной женщины, одного из родителей, опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; в трудовом договоре обычно указываются продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков);

• условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

• виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Дополнительными условиями трудового договора могут быть:

1. Условия об испытании, срок испытания, последствия испытаний.

Законодатель в связи с условиями испытаний определяет категории работников, которым запрещено устанавливать испытания при приеме на работу (например, #G0беременным женщинам; несовершеннолетним; выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающим на работу по полученной специальности; лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями).

#G0Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если в период испытания какая-либо из сторон примет решение о расторжении трудового договора (работодатель – в связи с неудовлетворительным результатом испытания, работник – в связи с признанием работы не подходящей для него), то она обязана предупредить об этом другую сторону в письменной форме #G0не позднее чем за 3 дня. #G0Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2. Условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Сегодня достаточно распространены случаи включения в трудовой договор условия о неразглашении коммерческой тайны. Понятие «коммерческая (служебная) тайна» раскрывается в ст. 139 ГК РФ, согласно которой #G0информация составляет служебную, или коммерческую, тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. #G0На сегодняшний день перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, определяется самой организацией, но с учетом #M12293 0 9002966 2030766294 2851215321 2005302996 2493456293 3154 81 1094338247 2392261515постановления Правительства РФ «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» от 05.12.91.#S В конкретном трудовом договоре должно быть четко указано, какие сведения, содержащие служебную, или коммерческую, тайну, доверяются данному работнику. Разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, может быть основанием для привлечения работника к дисциплинарной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

3. Обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия.

Перечень дополнительных условий трудового договора всегда открыт, а их объем зависит целиком и полностью от усмотрения сторон.

При заключении трудового договора всегда должно соблюдаться следующее правило: правомерно внесение в трудовой договор различных условий труда, которые не совпадают с теми, что установлены в ТК, законах и иных нормативных правовых актах, коллективном договоре, соглашении, если это не ухудшает положение работников. Если такие неблагоприятные для работника условия все-таки предусмотрены в трудовом договоре, то они являются недействительными.

##### Виды трудового договора

#G0Доктрина трудового права ДддДоктриной трудового права предлагаются различные основания для классификации трудовых договоров. Нам бы хотелось остановиться лишь на одной классификации, тем более, что именно она приводится законодателем в ТК (см. ст. 58 ТК).

Все трудовые договоры в зависимости от срока действия подразделяют на заключенные:

1. ***На неопределенный срок***.

Заключение трудового договора на неопределенный срок считается общим правилом. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2. ***На определенный срок*** не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

***Срочный трудовой договор*** – это исключение из общего правила. Он заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами (например, маляр принимается на работу на время отделочных работ в офисе, бухгалтер принимается на время декретного отпуска бухгалтера организации и др.). Не позднее чем за 3 дня до истечения срочного трудового договора работодатель #G0предупреждает работника об увольнении в письменной форме. При этом следует иметь в виду, что если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Законодатель исчерпывающим образом предусматривает перечень случаев, когда #G0срочный трудовой договор может заключаться по инициативе одной из сторон (работодателя или работника) (ст. 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается:

• в случае замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

• на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ;

• с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

• для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

• с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 работников), а также к работодателям – физическим лицам;

• с лицами, направляемыми на работу за границу;

• для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства;

• с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

• с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

• для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

• с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

• с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

• с пенсионерами по возрасту, лицами, которым в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

• с творческими работниками в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ;

• с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса;

• в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

• с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

• с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения;

• в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Заключение трудового договора на неопределенный срок удобно для работника, поскольку, заключая такой договор, работник может рассчитывать на стабильные трудовые правоотношения на достаточно длительный период времени. Работодатель же заинтересован в заключении срочного трудового договора, так как по истечении указанного в договоре срока он может отказаться от неугодного работника. Поэтому зачастую распространены ситуации, когда заключаются срочные трудовые договоры без имеющихся на то оснований. В связи с чем в ТК закреплена следующая гарантия трудовых прав работника: трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок. Подобная норма означает, что в случае заключения трудового договора на определенный срок без наличия на то оснований условие о сроке будет считаться недействительным.

##### Заключение трудового договора

Процедура приема на работу достаточно подробно регламентирована ТК и включает в себя несколько этапов:

1. Предъявление документов, необходимых для заключения трудового договора.

Законодатель привел исчерпывающий перечень указанных документов (ст. 65 ТК): #G0документ, удостоверяющий личность (например, паспорт); трудовая книжка (при трудоустройстве на основное место работы); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу); документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Для выполнения некоторых видов работ и занятия отдельных должностей федеральными #G0законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ может предусматриваться предъявление и иных документов. При этом работодатель по своему усмотрению не вправе требовать предъявления каких-либо дополнительных документов.

2. Заключение трудового договора.

#G0Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В трудовом договоре должны содержаться все существенные условия.

3. Издание приказа (распоряжения) о приеме на работу.

#G0Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. #G0Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Если в приказе содержится какое-либо условие, не указанное в договоре (например, условие об испытании при приеме на работу), то оно считается недействующим, поскольку не согласовано сторонами в договоре. В этом случае не имеет значения даже подпись работника о том, что он ознакомлен с приказом.

4. Внесение в трудовую книжку работника записи о приеме на работу.

#G0#G0Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной (трудовые книжки работников хранятся по основному месту работы). По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

##### Изменение трудового договора

Трудовой договор – это двустороннее соглашение между работником и работодателем, поэтому вносить какие-либо изменения в него возможно только по взаимному соглашению обеих сторон. Законодатель достаточно подробно регламентировал порядок изменения трудового договора. Изменение трудового договора означает перевод на другую работу.

Переводы по их продолжительности классифицируются на постоянные и временные.

***Постоянный перевод*** (без указания срока) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Трудовой кодекс выделяет:

1. П#G0еревод на другую постоянную работу в той же организации – изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора.

Трудовая функция – это работа по определенной специальности, квалификации, должности, которая должна выполняться работником. Изменение трудовой функции по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. Понятие существенных условий труда было дано выше (например, режим рабочего времени, система заработной платы и др.). Изменение существенных условий труда без изменения трудовой функции по инициативе работодателя допускается лишь в случае #G0изменения организационных или технологических условий труда (например, в связи с совершенствованием организации производства и труда, перепрофилированием организации, внедрением новой техники и др.). #G0Об указанных изменениях работник уведомляется в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения. В случае отказа работника продолжить работу в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии таковой – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

2. Перевод на постоянную работу в другую организацию.

3. Перевод в другую местность вместе с организацией.

Под «другой местностью» понимается другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Перевод работника из одного населенного пункта в другой в пределах одного административного района является переводом в другую местность, независимо от наличия автобусного и иного сообщения.

***Временным переводом*** (на определенный срок) считается:

• перевод в случае #G0производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ) – экстренной ситуации, обусловливающей срочность выполнения работ (#G0для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника), – #G0на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

• перевод на работу той же квалификации – без согласия работника;

• перевод на работу более низкой квалификации – обязательно с согласия работника.

Перевод в других случаях допускается с согласия работника.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение #G0в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора. Для#G0Для перемещения не требуется согласие работника.

##### Увольнение работника

В ТК достаточно подробно регламентирована процедура прекращения трудового договора. В зависимости от оснований прекращения трудового договора предусматриваются права и обязанности сторон, заключивших трудовой договор. Трудовой договор прекращается по различным основаниям (ст. 47 ТК).

***П#G0о соглашению сторон*** трудовой договор может быть расторгнут в любое время.

#G0Срочный трудовой договор расторгается ***с истечением срока*** его ***действия***, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Законодатель следующим образом определяет момент прекращения срочного трудового договора (ст. 79), заключенного:

• на определенный срок, – по истечении указанного срока;

• на время выполнения определенной работы, – по завершении этой работы;

• на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, – с выходом этого работника на работу;

• на время выполнения сезонных работ, – по истечении определенного сезона.

Договор может быт расторгнут #G0по инициативе работника. Последний #G0должен предупредить об этом работодателя в письменной форме за две недели.

Из этого общего правила законодатель делает несколько исключений:

• по соглашению сторон – до истечения срока предупреждения об увольнении;

• при #G0невозможности продолжения работы (например, зачислении в образовательное учреждение) в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора – в срок, указанный в заявлении работника. #G0До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление, и в этом случае увольнение не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. #G0Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора ***по инициативе работодателя*** приведен в ст. 81 ТК РФ:

1. #G0Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81) либо с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2. С#G0окращение численности или штата работников организации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца.

3. Н#G0есоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации.

4. #G0Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

5. #G0Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6. Совершение (#G0однократно) одного из перечисленных дисциплинарных проступков:

*• прогула* (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

*• появления на работе* в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

*• разглашения* охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

*• хищения* по месту работы (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

*• нарушения* работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.#G0

7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

9. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

11. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

12. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

13. Случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

14. Другие случаи, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Основанием для увольнения может быть ***#G0перевод работника*** по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

Для такого увольнения необходимо согласие трех сторон: работодателя, у которого работает работник; работодателя, у которого будет работать работник; самого работника. В этом случае оформляется отношение о переводе.

Работник может отказаться #G0от продолжения работы ***в связи со сменой собственника имущества*** организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, а также ***#G0в связи с изменением существенных условий*** трудового договора.

#G0По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (размера заработной платы, режима работы, условий работы и т.д.) по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

#G0Работника, нуждающегося (***вследствие состояния здоровья***) в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, а при отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается.

Кроме вышеназванных, к основаниям прекращения трудового договора относятся:

• ***#G0отказ работника от перевода*** в связи с перемещением работодателя в другую местность; при этом перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника;

• ***#G0обстоятельства, не зависящие от воли сторон***: призыв на военную службу, смерть работника, признание работника полностью нетрудоспособным и др.;

• ***#G0нарушение*** установленных трудовым законодательством ***правил*** ***заключения*** трудового ***договора***, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (#G0заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и др.).

#G0Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (например, с лицом, не выдержавшим испытания, установленного при приеме на работу).

Работник должен быть ознакомлен с приказом об увольнении. #G0Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК или иного федерального закона.

1. \* № 197 – ФЗ от 30 декабря 2001 г. [↑](#footnote-ref-1)