

АОЧУ ВО

**«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Московский областной филиал**

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

Презентация лекции по дисциплине «Трудовое право»

Тема № 9 «Трудовой договор»

Учебные вопросы:

1. Понятие, признаки и функции трудового договора.
2. Содержание и форма трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Виды трудового договора.
5. Изменение трудового договора.
6. Прекращение и расторжение трудового договора по инициативе работника, работодателя и по причинам независимым от воли сторон.

Сергиев Посад

1. Понятие, признаки и функции трудового договора

Трудовой договор - это один из центральных институтов трудового права, в который входят правовые нормы, регулирующие прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение с работы.

Согласно [ст. 56 ТК РФ](#) трудовой договор есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

Работодатель обязуется

- **Предоставить работнику работу по обусловленной функции;**
- **Обеспечить условия труда;**
- **Своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.**

Работник обязуется

- **Лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;**
- **Соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.**

Трудовой договор следует отличать от смежных **гражданско-правовых договоров**, связанных с применением труда (подряда, оказания услуг, поручения, авторского договора и др.). При работе по трудовому договору работник:

- выполняет определенную трудовую функцию;
- входит в штат (в списочный состав) организации;
- подчиняется внутреннему трудовому распорядку работодателя;
- лично участвует в деятельности работодателя;
- получает заработную плату систематически и за сам процесс труда.

ВИДЫ ДОГОВОРА



Отличия Трудового договора от иных видов договоров в сфере труда

Трудовой договор	Гражданско-правовые договора в сфере труда
<ul style="list-style-type: none">■ Работник получает социально-трудовые гарантии, работая по трудовому договору;■ По трудовому договору работник <u>возмездно</u> и <u>лично</u> выполняет в организации определенную трудовую функцию;■ Работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю;■ При трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию.	<ul style="list-style-type: none">■ Социально-трудовые гарантии отсутствуют;■ Согласно гражданскому законодательству возможно поручение выполнения работ, оказания услуг;■ Действует принцип равенства сторон;■ Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного о вещественного результата от выполненных работ, оказанных услуг.

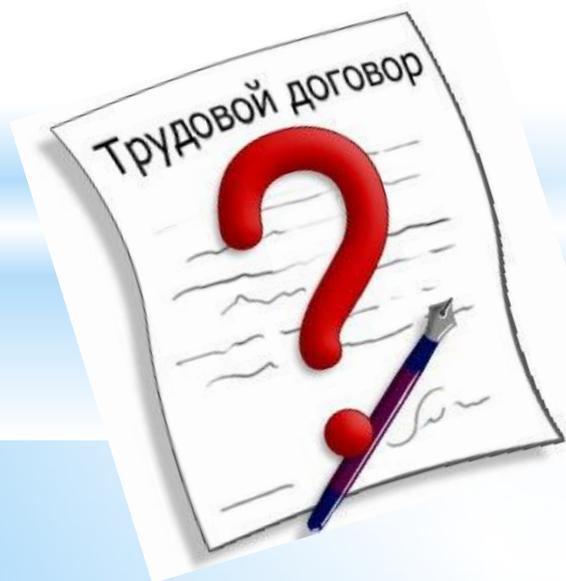
Стороны трудового договора



Основные функции трудового договора в том, что он является:

- основанием возникновения трудовых правоотношений и действия их во времени;
- основной правовой формой реализации права на труд;
- организационно-правовой формой реализации принципа свободы труда;
- организационно-правовой формой привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов, а также распределения труда внутри конкретной организации.

Кроме того, трудовой договор индивидуализирует трудовое правоотношение применительно к конкретному работнику.



2. Содержание и форма трудового договора

Содержанием трудового договора являются все его условия. Они делятся на существенные (обязательные) и дополнительные (факультативные)

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- **существенные условия трудового договора**. Их перечень дан в **ст. 57 Трудового кодекса РФ** и является исчерпывающим.

Кроме того, в трудовом договоре могут указываться **дополнительные условия**. Их перечень определяется соглашением сторон и может касаться любых иных вопросов как труда, так и социально-бытового обслуживания работника.

Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.

Обязательные условия трудового договора

1. Место работы (наименование организации и структурного подразделения);
2. Дата начала работы;
3. Трудовая функция (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации);
4. Права и обязанности работника и работодателя;
5. Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях;
6. Режим труда и отдыха (если отличается от обычного режима);
7. Условия оплаты труда;
8. Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
9. Условия определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.);
10. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими норм Трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Дополнительные условия трудового договора

1. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
2. об испытании;
3. о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
4. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
6. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
7. об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовой договор составляется в большем количестве экземпляров.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, а работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель обязан оформить его с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

3. Порядок заключения трудового договора

Трудовым кодексом РФ установлены гарантии при заключении трудового договора: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение или установление прямых или косвенных преимуществ по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 64 Трудового кодекса РФ).

Запрещается отказ 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;
- женщинам по мотивам беременности и наличия детей.

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 судебном порядке.

Заключение трудового договора допускается только с лицами, достигшими возраста трудовой правосубъектности, то есть **с лицами, достигшими возраста 16 лет**. Это общее правило.

В порядке исключения допускается заключать трудовой договор:

- **с лицами, достигшими возраста 15 лет.** Это возможно в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения;

- **с учащимися, достигшими возраста 14 лет.** Это возможно при совокупности следующих условий:

1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя);

2) с согласия органа опеки и попечительства;

3) для выполнения работы в свободное от учебы время;

4) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения;

- **с лицами, не достигшими возраста 14 лет.** Это возможно при совокупности следующих условий:

1) для приема на работу в организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки;

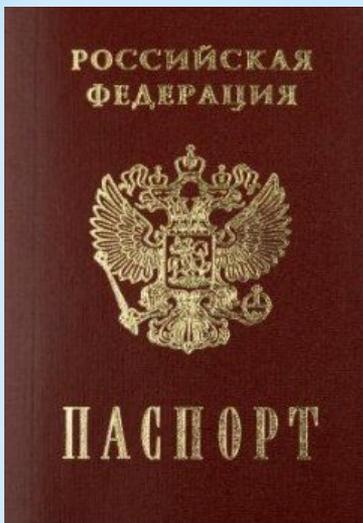
2) для участия в создании и (или) исполнении произведений;

3) без ущерба здоровью и нравственному развитию;

4) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя);

5) с согласия органа опеки и попечительства.

Документы, предъявляемые работодателю, при приеме на работу



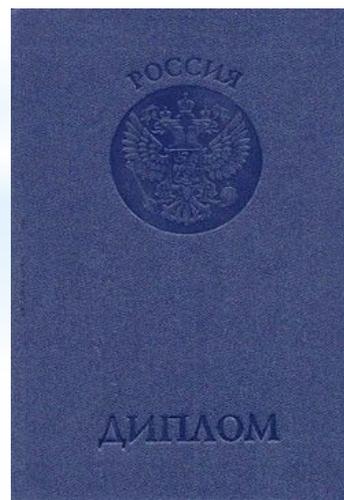
страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

или иной документ, удостоверяющий личность

за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства



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

В ряде случаев представляются дополнительные документы, в частности:

- **справка о прохождении предварительного медицинского освидетельствования** - при приеме на работу лиц, моложе 18 лет; лиц, поступающих на тяжелые работы и на работы с вредными и опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта; лиц, поступающих на работу на организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, детские учреждения; лиц, поступающих на работу в районах Севера; других лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- **трудовая рекомендация МСЭК** - при приеме на работу инвалидов;

- **направление на работу органов службы занятости** - при приеме на работу в счет квоты;

- **справка налоговой инспекции** о предоставлении сведений об имущественном положении работника - при поступлении на государственную службу.

Запрещается требовать документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

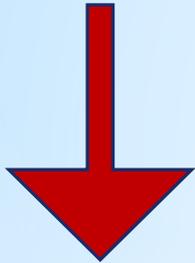
Прием на работу оформляется **приказом (распоряжением) работодателя, который:**

- издается на основании заключенного трудового договора;
- по содержанию должен соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

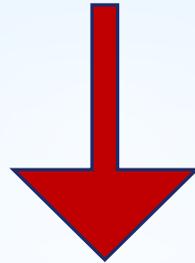
Работник **обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором**, а если день начала работы не определен в трудовом договоре, то - **на следующий день после вступления договора в силу.**

Если работник **не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин**, то **трудоустройство аннулируется (считается незаключенным).**

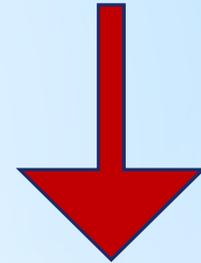
Вступление договора в силу



**Дата
подписания
договора**



**Дата
установленна
я в договоре**



**Дата
фактического
допущения
работника с
ведома
работодателя**

При заключении трудового договора соглашением сторон работнику может быть установлено **испытание с целью проверки его соответствия поручаемой работе**. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытательный срок может назначаться:

Не более 6 месяцев

- для руководителей организации
 - их заместителей
 - главных бухгалтеров
 - их заместителей
- Не более 3 месяцев**

- для остальных категорий работников

Не более 2 недель

- при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда фактически отсутствовал на работе.

Если **результат испытания неудовлетворительный**, то трудовой договор с работником подлежит расторжению по **ст. 71 ТК РФ**.

Расторжение договора при этом производится:

- до истечения срока испытания, так как, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях;
- с предупреждением об этом работника **в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин**, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- без учета мнения соответствующего профсоюзного органа;
- без выплаты выходного пособия.

В период срока испытания **работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию**, если он придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В этом случае работник обязан предупредить работодателя **в письменной форме за три дня** до расторжения трудового договора.

4. Виды трудового договора

По сроку действия трудового договора

Трудовой
договор

срочный

бессрочный

Заключается
на определённый
срок
не более пяти лет

заключается на
неопределённый срок.
Если в трудовом договоре не
оговорён
срок его действия,
то договор считается
заключённым
на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор

заключается:

- * на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- * на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- * для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- * с лицами, направляемыми на работу за границу;
- * для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя
- * с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- * для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- * с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- * с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек
- * с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- * 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 неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения других чрезвычайных обстоятельств;
- * с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- * с творческими работниками СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков;
- * с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- * с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

*

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.



ПО ОСОБЕННОСТЯМ РАБОТНИКОВ

Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры, заключаемые :

- * с женщинами и лицами с семейными обязанностями (глава 41),
- * с работниками в возрасте до 18 лет (глава 42),
- * с руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа (глава 43),
- * с работниками, работающими по совместительству (глава 44),
- * с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, с занятыми на сезонных работах, работающих вахтовым методом, у работодателей - физических лиц, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (главы 45 - 48, 50),
- * работниками транспорта и педагогическими работниками (главы 51, 52),
- * с работниками религиозных организаций (глава 54)

По особенностям работодателя Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры,

в которых работодателями выступают:

- * физические лица и юридические лица (организации) (ч. 4 ст. 20);
- * работодатели - субъекты малого предпринимательства (ч. 2 ст. 59);
- * индивидуальные предприниматели (п. 1 ч. 1 ст. 81);
- * физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями (ч. 4 ст. 303 ТК РФ).

В зависимости от места, степени полноты разработки и назначения трудовой договор как письменный документ может быть:

- * а) **индивидуальным**, подготовленным для непосредственного подписания данными работодателем и гражданином как наемным работником;
- * б) **стандартным**, разработанным в конкретной организации для определенных категорий работников с учетом специфики выполняемой ими работы, например, трудовой договор с профессорско-преподавательским составом высшего учебного заведения;
- * в) **типовым**, разрабатываемым для работников определенной отрасли или рода деятельности, утверждаемым на уровне ведомства Правительством

По характеру трудовых отношений:

- * трудовой договор по основному месту работы;
- * трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
- * трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
- * трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
- * трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
- * трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);

По характеру условий выполнения работы выделяют договоры :

- * о работе в нормальных (обычных) условиях ;
- * работе в ночное время ;
- * выполнении тяжелой работы или работы во вредных (опасных) условиях ;
- * работе в особых климатических зонах .

5. Изменение трудового договора

Изменение ТД - это пересмотр ряда его условий при сохранении самого трудового договора в силе.

Основания изменения трудового договора:

- изменение трудового договора в связи с изменением трудовой функции;
- изменение существенных условий трудового договора;
- изменение дополнительных условий трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (**ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ**). Предоставление работнику другой работы по сравнению с обусловленной трудовым договором, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, признается переводом на другую постоянную работу.

Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника.

Понятие "перевод на другую работу" следует отличать от понятия "перемещение по работе". Согласно ч. 3 ст. 72 Трудового кодекса РФ перемещение производится на следующих условиях:

- без согласия работника;
- сохраняются трудовая функция и существенные условия трудового договора;
- может изменяться рабочее место (работник начинает работать на другом рабочем месте), структурное подразделение организации (работник начинает работать в другом структурном подразделении организации, но в той же местности) либо работнику поручается работа на другом механизме или агрегате;
- работа, на которую производится перемещение работника, не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Существенные условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя.

Изменение существенных условий трудового договора производится на следующих условиях:

- только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например, при слиянии двух цехов в один, при внедрении новой технологической линии);

- без согласия работника, но работодатель обязан уведомить работника о введении изменений в письменной форме, по общему правилу, **не позднее чем за два месяца** до их введения. Иной срок уведомления может быть предусмотрен для отдельных категорий работников **Трудовым кодексом РФ** или иным федеральным законом (например, для работников, работающих у работодателей - физических лиц, - **не менее чем за 14 календарных дней**);

- если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с [п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ](#);

- если возможно массовое увольнение работников, то работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного органа организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. В случае отказа работника от продолжения работы на условиях такого режима рабочего времени трудовой договор с ним расторгается в соответствии с [п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ](#);

- не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Переводы на другую работу можно классифицировать по следующим основаниям:

- По сроку перевода: на постоянные, и временные;
- По месту перевода: на переводы в той же организации, переводы в другую организацию в той же местности, переводы в другую местность;
- По инициативе стороны трудового договора: на переводы по инициативе работодателя и переводы по инициативе работника.

Постоянный перевод означает, что изменение условий трудового договора произошло на неопределенный срок. При временном переводе другая работа поручается на определенный срок, по истечении которого работник работает на прежних условиях труда.

Переводы в той же организации могут иметь место, например, в связи с сокращением штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

В случае **незаконного перевода на другую работу** работник подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула (если он не приступил к работе) или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы и, кроме того, работник вправе требовать возмещения ему морального вреда.

При переводе работника **в другую организацию** (к другому работодателю) трудовой договор с ним прекращается **по п. 5 ст. 77 ТК РФ**.

Перевод **в другую местность** может быть как вместе с работодателем, так и к другому работодателю. Такой перевод следует отличать от командировки в другую местность. При переводе на работу в другую местность работнику предоставляются гарантии в соответствии со **ст. 167-168 ТК РФ**. Если работник отказался от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, то трудовой договор с ним прекращается **по п. 9 ст. 77 ТК РФ**.

Временные переводы возможны:

- по инициативе работодателя: в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);
- по инициативе работника или медицинских органов: по состоянию здоровья (ч. 2 ст. 72 и ст. 182 ТК РФ), по беременности или при условии наличия детей в возрасте 1,5 лет (ст. 254 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости производится: только в случаях, указанных в ст. 74 ТК РФ; на работу, не обусловленную трудовым договором; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка работника по прежней работе; только в той же организации; на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника на срок не более одного месяца в течение календарного года; только на ту работу, которая не противопоказана работнику по состоянию здоровья; без согласия работника.

Временный перевод

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников **на срок до одного месяца (в течение календарного года)** на необусловленную трудовым договором работу в той же организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

Перевод по состоянию здоровья производится: на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья; в соответствии с медицинским заключением; с согласия работника; при отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ; с предоставлением гарантий, предусмотренных ст. 182 Трудового кодекса РФ.

Перевод беременных женщин производится: в соответствии с медицинским заключением; на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов; с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

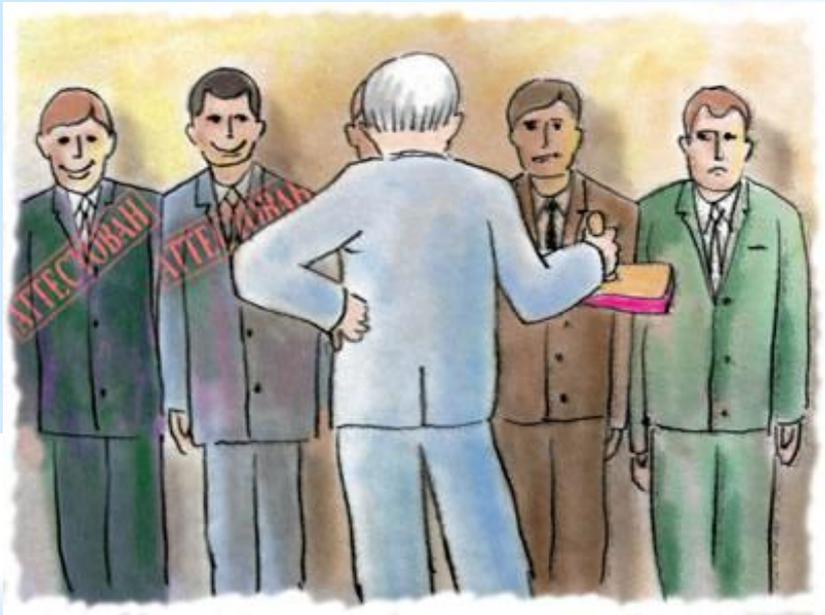
Перевод на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, производится: по заявлению женщины; в случае невозможности выполнения прежней работы; с сохранением среднего заработка по прежней работе; на срок до достижения ребенком возраста полутора лет.

6. Прекращение и расторжение трудового договора по инициативе работника, работодателя и по причинам независимым от воли сторон

В трудовом законодательстве используются три термина, связанные с прекращением трудовых отношений: **прекращение, расторжение и увольнение**. Первые два употребляются применительно к трудовому договору, а третий - применительно к работнику. Прекращение - наиболее широкое понятие, охватывает все основания прекращения трудовых отношений, предусмотренных законодательством. **Расторжение** - это прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора. Прекращение и расторжение трудового договора означают одновременно увольнение работника.

Прекращение трудового договора следует отличать от **отстранения работника от работы**: первое влечет за собой прекращение трудового отношения, а второе - лишь **приостановку выполнения работником работы (не допущение к работе)** и, как общее правило, **без оплаты за время отстранения**. Отстранение работника от работы является обязанностью работодателя и может производиться работодателем как по требованию уполномоченных на это органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных законодательством (например, по инициативе органов Госсанэпиднадзора об отстранении от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущими быть источником распространения инфекционных заболеваний; по инициативе органов Государственной инспекции труда об отстранении от должности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда, а также об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда).

Отстранение от работы



При отстранении от работы правоотношение временно приостанавливается, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы, но за работником сохраняется место работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- * - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- * - не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- * - не прохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- * - выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

Основания прекращения трудового договора изложены в **ст. 77 ТК РФ**. Основной формой прекращения трудового договора является расторжение, которое в отличие от прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия представляет собой волевой акт обоюдного или одностороннего волеизъявления сторон.

Трудовой договор может быть расторгнут:

- * по соглашению сторон;
- * по инициативе работника;
- * по инициативе работодателя;
- * по инициативе других компетентных органов;
- * в других предусмотренных законом случаях.

Основания прекращения трудового договора

- 1) соглашение сторон ([раздел 78 ТК РФ](#));
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 79 ТК РФ](#)), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80 ТК РФ](#));
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71 и 81 ТК РФ](#));
- 5) перевод работника по его просьбе либо с его согласия на незамещенную должность к новому работодателю либо переход на выборную незамещенную должность (пост);
- 6) отказ работника от продолжения свободной должности в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизацией ([статья 75 ТК РФ](#));
- 7) отказ работника от продолжения вакантного места в связи с изменением заданных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74 ТК РФ](#));
- 8) отказ работника от перевода на свежую вакансию, нужного ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, указанном федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, или отсутствие у работодателя рациональной вакансии ([части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ](#));
- 9) отказ работника от перевода на незамещенную должность в свежую местность параллельно с работодателем ([часть первая статьи 72.1 ТК РФ](#));
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83 ТК РФ](#));
- 11) нарушение определенных настоящим Кодексом либо остальным федеральным законом правил заключения трудового договора, в случае если это нарушение исключает вероятность продолжения вакантного места ([статья 84 ТК РФ](#)).

Трудовой договор может быть прекращен только при наличии определенного основания, то есть жизненного обстоятельства, которое закреплено в законе (по общему правилу) или в трудовом договоре (в исключительных случаях) как юридический факт для прекращения трудового договора.

Все основания прекращения трудового договора по сфере их распространения делятся на **общие** (они распространяются на всех работников) и **дополнительные** (они распространяются лишь на отдельные категории работников).

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) определен ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

Срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи заявления. Если срок истек в нерабочий день (выходной или праздничный), то днем увольнения будут считаться ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 Трудового кодекса РФ).

По соглашению между работодателем и работником трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В следующих случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника:

- при невозможности продолжить работнику работу (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи);
- при установлении нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения или трудового договора.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его место уже приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если срок предупреждения об увольнении истек, а увольнение оформлено не было и работник не настаивает на увольнении, то трудовой договор считается продолженным.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику в последний день работы трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть осуществлено в соответствии со **ст. 81 ТК РФ**. Это относится к трудовым договорам, заключенным на неопределенное время, и срочным договорам:

- ликвидация организации или прекращение деятельности работодателем - физическим лицом;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по обстоятельствам независящие от воли сторон:

- неизбрание на должность;
- признание работника нетрудоспособным;
- восстановление на работу работника ранее выполняющий эту работу;
- призыв работника на военную службу;
- смерть работника либо работодателя;
- осуждение работника;
- чрезвычайные обстоятельства;
- дисквалификация или иное административное наказание;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права;
- прекращение допуска к государственной тайне;
- отмена решения суда или госинспекции труда о восстановлении работника на работе.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение 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 сохранялось место работы.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан **выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет**.

Список используемой литературы

- * Конституция Российской Федерации (12 декабря 1993 года).
- * Трудовой кодекс Российской Федерации (в последней редакции на 2016 г.)
- * ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.
- * **ТРУДОВОЕ ПРАВО** России: учебник / под ред. А.М. Куренного - Москва: Проспект, 2016.

Спасибо за внимание!!!

