

**Тема 6.  
ИЗМЕНЕНИЕ И  
ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА.**

# Вопросы:

1. **Изменение трудового договора.**
2. **Отстранение от работы.**
3. **Прекращение трудового договора.**
4. **Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.**

# 1. Изменение трудового договора.

**В соответствии с ст. 72** условия трудового договора могут быть изменены, как общее правило, только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме. **Исключение из этого правила составляют случаи, предусмотренные Трудовым кодексом.**

**Перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу, возможен только с письменного согласия работника.  
**Исключение из этого правила допускается лишь в случаях, указанных в ч. 2 и 3 ст. 72.2.**

# **1. Изменение трудового договора.**

**Срок при чрезвычайных обстоятельствах – 1 месяц.**

**Остальные случаи – по соглашению.**

**Если продолжает и не настаивает о возвращении – бессрочно.**

**Настаивает вернуть – обязан вернуть.**

- 1. Перевод на должность по квалификации.**
- 2. Перевод на должность по квалификации ниже – с письменного согласия работника.**
- 3. ЗП не ниже среднего по прежней работе.**

# 1. Изменение трудового договора.

**В соответствии со ст. 73 ТК РФ обязанность работодателя перевести работника на другую работу (постоянно или временно) возникает при наличии следующих условий:**

- 1) такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением;
- 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3) у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья;
- 4) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

**Если работник отказывается или нет такой работы:**

- если срок перевода не превышает 4 месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок **отстранить** работника от работы с **сохранением места работы** (должности) (ч. 2 ст. 73 ТК);
- если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на 4 месяца или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником **прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77** (ч. 3 ст. 73).

# 1. Изменение трудового договора.

**Работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке изменить условия трудового договора.**

- уведомить работника заранее, не позднее чем за 2 месяца до их введения, в письменной форме;
- работник не согласен – работодатель предлагает другую работу;
- при отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на этом основании прекращается (п. 7 ст. 77).

**При увольнении работников по данному основанию им выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).**

# 1. Изменение трудового договора.

**ч. 1 статьи 74 в связи со сменой собственника имущества организации трудовые отношения по решению нового собственника могут быть прекращены только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации.**

**новый собственник вправе принять решение о прекращении трудовых отношений с названными работниками в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.**

**Если в течение этого срока указанные работники по решению собственника не были уволены, впоследствии их увольнение по данному основанию не допускается.**

Трудовые отношения с работниками продолжаются и при новом собственнике.

## **2. Отстранение от работы.**

**Отстранение от работы** - временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в Трудовом кодексе, в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

**по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, специально уполномоченных на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.**

**ст. 76 ТК РФ – в каких случаях лицо отстраняется от работы.**



### 3. Прекращение трудового договора.

**Основаниями прекращения трудового договора являются:**

- соглашение сторон (статья 78);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

### **3. Прекращение трудового договора.**

**Две недели (месяц)** - это минимальный срок, за который работник обязан поставить в известность работодателя о желании прекратить трудовые отношения. При этом уточняется, что течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

**\*по договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения.**

## **4. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.**

**Статья 81 ТК содержит 12 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в соответствующих пунктах.**

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем - **решение о ликвидации юридического лица;**
- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (**приказ о сокращении, работник не имеет преимущественного права на оставление на работе, предупрежден за 2 месяца под роспись, невозможно перевести работника с его согласия на другую работу**);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (**подтверждено аттестацией**);
- 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, НО, АО, хищение, растрата**);

## 4. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

**Статья 81 ТК содержит 12 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в соответствующих пунктах.**

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание 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, повлекшего 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 при заключении трудового договора;
- случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.