### Реферат по правоведению

Тема: «Индивидуальный трудовой договор»Глава 1. Понятие содержание и стороны трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствие с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, 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 трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка 1.

Сторонами трудового договора является работодатель и работник.

Таким образом, трудовой договор является, во-первых, основанием возникновения трудовых отношений между физическим лицом и работодателем и, во-вторых, он определяет индивидуальные условия, на которых физическое лицо будет трудиться у работодателя.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремление граждан подыскать подходящую для себя работу волеизявлении работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют конструктивное право на труд, которое осуществляется в следующих формах: заключение трудового договора; вступление - прием в члены кооперативной организации или акционерного общества; поступление на государственную службу; индивидуальная и честно предпринимательская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан (например, при индивидуальной частно предпринимательской деятельности), в других – зависит от согласия работодателя – другой стороны трудового договора, в третьих – обуславливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется включение гражданина – работника в трудовой коллектив организации 2.

1 Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 56.

2 Трудовое право. Учебник / под редакцией О.В. Смирнова М., 2001, с,103

Содержащиеся в трудовом договоре особые условия труда работника, часто отличные от принятых на предприятии, распространяются на одного человека, не затрагивая, в принципе, интересы других, что существенно упрощает и облегчает его взаимоотношения с администрацией. Уменьшается вероятность возникновения каких - либо конфликтов, недоразумений между ними и его руководством, а если они и возникают, то разрешаются индивидуально и не втягивают в конфликт его коллег по работе. В результате повышается его трудовой статус, растет доверие между ним и администрацией 3.

Понятие трудового договора позволяет ограничить от смежных гражданско – правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Разграничение указанных видов договоров имеет важное практическое значение, поскольку именно время работы по трудовому договору включается в трудовой стаж работника, записывается в трудовую книжку; лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, распространяется Трудовой Кодекс.

Основными составными элементами данного определения трудового договора являются:

1. указание на состав сторон этого договора;
2. определение основных специфических обязанностей работника, вытекающих из трудового договора;
3. общее указание на состав обязанностей со стороны работодателя по отношению к работнику.

В трудовом договоре учитываются:

* + фамилия, имя отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя отчество работодателя физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

* + место работы с указанием (структурного подразделения);
	+ дата начала работы;
	+ наименование должности, специальности профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
	+ 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 (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
	+ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работник, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
	+ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании , о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной коммерческой, иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор отличается от договора, заключенного на неопределённый срок:

1. возможностью для работодателя прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока договора без указания каких либо дополнительных причин;
2. добровольным отказом работника от права на увольнение по собственному желанию в течение всего срока договора.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, 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, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

* + для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее место ;
	+ на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может проводиться только в течение определенного периода времени(сезона);
	+ с лицами поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если это связано с переездом к месту работы;
	+ для проведения срочных работ по предотвращения несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, 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 работодателям – физическим лицам;
	+ с лицами направляемыми на работу за границу;
	+ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
	+ с лицами, поступающими на работу в организации, созданные но заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
	+ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её 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, а также с лицами, которым по состоянию здоровью в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
	+ с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
	+ 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, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
	+ с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм собственности;
	+ с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ:
	+ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Запрещается требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

# Глава 2. Порядок заключения трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами достигшими шестнадцати лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица достигшие пятнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс обучения.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнения произведения в организациях кинематографа, театрах без ущерба здоровья и нравственному развитию.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, так как согласно Конституции Российской Федерации все граждане Российской Федерации равны перед законом независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, но и от происхождения, социального и должностного положения, образования, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства и пребывания), а также других обстоятельств.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

* + паспорт, или иной документ удостоверяющий личность;
	+ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в условиях совместительства;
	+ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
	+ документы воинского учет – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
	+ документ об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Запрещается требовать от лица поступающего на работу, документы помимо предусмотренных

## При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Следовательно прием на работу без вышеперечисленных документов не допускается.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключение 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.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Сведения о работнике записываются на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Фамилия, имя и отчество (полностью, без сокращения или замены имени и отчества инициалами) и дата рождения указываются на основании паспорта или свидетельства о рождении. Образование – среднее, среднее специальное и высшее – указывается только на основании документов (аттестата, удостоверения, диплома). Запись о незаконченном среднем или незаконченном высшем образовании также может быть произведена лишь на основании соответствующих документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки учебного заведения и т.п.). Профессия или специальность записываются в трудовой книжки на основании документа об образовании или другого надлежаще оформленного документа.

Сведения об изменение фамилии (например, в связи с вступлением в брак или расторжением брака), образования (например в связи с окончанием ВУЗа) и другие заносятся в трудовую книжку по месту последней работы на основании соответствующих документов.

Если работнику в период работы присваивается новый разряд, то об этом производится соответствующая запись.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основание документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи о причинах увольнения должны производится в трудовой книжки в точном соответствие с формулировками действующего Трудового Кодекса Российской Федерации и основной ссылкой на соответствующую статью, пункт.

Днем увольнения считается последний день работы. Эта дата и записывается в трудовую книжку. 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущение работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Приказ (распоряжение) о приеме на работу под расписку имеет щелью обеспечить проверку работникам правильности оформления уже заключенного с ним трудового договора. Невыполнение работодателем этого требования может послужить основанием для признания зафиксированных в приказе (распоряжении) отдельных условий трудового договора, наличие которых работником отрицается (например, условия о временном характере работы, об установлении испытательного срока), недействительными.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договорам.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия порученной работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия испытания означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено Федеральным законом.

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

В указанных случаях действие испытательного срока продолжается и после перерыва не должна превышать сроков, установленных законом.

Если работодатель установил испытательный срок, который превышал установленный законом предел, а затем уже после истечения законного срока испытания уволил работника как не выдержавшего испытания, увольнение признается незаконным, даже если оно и состоялось в пределах срока, незаконно установленного работодателем.

При неудовлетворенном 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 три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворенном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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 три дня.

**Глава 3. Основания и порядок изменения трудового договора**

Перевод на другую постоянную работу в этой же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в 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 изменение трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Следовательно точное соблюдение условий трудового договора необходимо для стабильности трудовых отношений.

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

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на 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. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, произведенной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а так же для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения другого работника не нарушают условия трудового договора, если договор, конечно, не содержит указания конкретного рабочего места.

Условия и порядок оплаты работ по временному замещению отсутствующего работника могут быть оговорены непосредственно в трудовом договоре.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации; сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Работодатель обязан отстранить от работы работника:

* + Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
	+ Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
	+ Не прошедшего в установленном порядке обязательной предварительной или периодический медицинский осмотр;
	+ При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы предусмотренной трудовым договором;
	+ По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными актами.
	+ Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени для устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Таким образом, отстранение от работы – приостановка выполнения работником своих трудовых обязанностей без начисления заработной платы.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Каждый работодатель заинтересован в устойчивости трудовых правоотношений. Понятие «прекращение трудового договора» является общим. Оно включает все основания окончания действия этого договора. Применяется так же термин «увольнение». Этот термин связан с наличием или отсутствием волеизъявления сторон. Например вступление в законную силу решения суда, которым работник приговорен к лишению свободы.

Увольнение самостоятельный юридический акт, результат расторжения договора.

Прекращение трудового договора наступает только при наличии для этого законных оснований.4

Глава 4. Основания и порядок расторжения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

* + соглашение сторон;
	+ истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически/ продолжаются и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
	+ расторжение трудового договора по инициативе работника;
	+ расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
	+ перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4 К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова Трудовое право России: Учебник, М.; 2001. с. 237

* + отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
	+ отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
	+ отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
	+ обстоятельства не зависящие от воли сторон;
	+ нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключение трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

Такое соглашение должно определить срок (дату), с наступлением которого договор прекращается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

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

В случаях когда заявление работника об увольнении и по его инициативе (собственному желанию) обусловлено не возможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в любой письменной форме другой работник , которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Никакие причины не могут служить основанием для того чтобы работодатель задержал увольнение работника по истечении двух недель со дня подачи им заявления о расторжении трудового договора.

Подача работником заявления о расторжении трудового договора не исключает возможности увольнения по инициативе по инициативе работодателя до истечения двухнедельного срока, если для этого имеются соответствующие основания (например, при совершении работником прогула в течение этого срока).

Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
2. сокращения численности или штата работников организации;
3. несоответствия работников занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
	* состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
	* недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
	* прогула (отсутствия 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, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
	* совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного 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 тяжких последствий;
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 поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
9. принятые необоснованные решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем или главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
10. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
11. представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
12. прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует доступа к государственной тайне;
13. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
14. в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Таким образом., перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является своего рода гарантией от произвольных необоснованных увольнений работников.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу до начала проведения соответствующих мероприятий а в случае, если решение о сокращении численности или штаба работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции или суда;
3. неизбрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
5. признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
6. смерть работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации. Трудовой договор прекращается в случае нарушения установленных Трудовым Кодексом и иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:
	* заключение трудового договора в нарушении приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
	* заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
	* отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
	* в других случаях, предусмотренных федеральным законом.