Министерство Образования

Российской Федерации

СПбГАСУ

Институт автомобильно-дорожный

Кафедра политологии

ПРАВОВЕДЕНИЕ

РЕФЕРАТ

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

**ПОНЯТИЕ И СУЩЕСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ.**

Выполнил:

студент гр. ПТМ – IV

Ткаченко В. А.

Проверил:

Кружалова Л. В.

Санкт-Петербург

2003

## СОДЕРЖАНИЕ

Понятие трудового права

**1. Трудовые правоотношения:**

**понятие, субъекты, основания возникновения**

1.1. Понятие трудового правоотношения и его субъекты

1.2. Трудовой договор как основание трудового правоотношения

1.3. Виды трудовых договоров

1.4. Порядок заключения договора

1.5. Трудовая книжка

**2. Изменение трудового договора**

2.1. Основания, виды и порядок перевода на другую работу

2.2. Отстранение от работы

**3. Прекращение трудового договора**

3.1. Основания прекращения трудового договора

3.2. Расторжение договора по инициативе работника

3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

3.4. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

3.5. Оформление увольнения

Список литературы

Понятие трудового права

Трудовое право как отрасль права регулирует отношения по применению труда на государственных, общественных и частных предприятиях, учреждениях, организациях на основе сочетания интересов их участников. Можно сказать, что трудовое право регулирует трудовые отношения работников и работодателей. При этом признание в Конституции равенства всех форм собственности означает, что нормы трудового права распространяются равным образом на служащих государственного, муниципального учреждения, предприятия и на работников коммерческих организаций, предприятий, работодателем которого выступает частное лицо.

Законодательство Российской Федерации и ее субъектов, регулирующее трудовые отношения, а также международные трудовые нормы, содержащиеся в конвенциях Международной организации труда (МОТ), именуются источниками трудового права. К основным источникам трудового права относятся Конституция РФ (в особенности ст. 37) и Трудовой кодекс Российской Федерации. Новый Трудовой кодекс Российской Федерации принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря того же года и вступил в действие с 1 февраля 2002 г. Структурно кодекс состоит из шести частей, 14 разделов, 62 глав, объединяющих 424 статьи. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 5) регулирование трудовых отношений осуществляется также указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ; актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Особенность источников трудового права заключается в том, что наряду с нормативными правовыми актами значительное место занимает договорное право — коллективные трудовые договоры и соглашения (в теории права такие источники именуются договорами нормативного содержания).

Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником на предприятии, в учреждении, организации.

Он заключается в письменной форме на срок от одного года до трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в тексте договора. Начальной стадией его разработки и заключения являются коллективные переговоры. Моментом начала коллективных переговоров является дата издания приказа, согласованного с соответствующим представителем работников о формировании комиссии, создаваемой для ведения таких переговоров. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон — как работники, так и работодатель.

Содержанием коллективного договора являются согласованные сторонами условия (нормативные положения), призванные регулировать трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (в редакции от 24 ноября 1995 г.), ст. 41 Трудового кодекса РФ в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, денежное вознаграждение, пособие, компенсация, доплата; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в т.ч. женщин и молодежи (подростков); добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работы с обучением; контроль за выполнением коллективного договора; отказ от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор.

Сторонами коллективного договора выступают работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом лицом. В качестве представителей работников выступают органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами; органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им. Представителями работодателя являются, руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации лица, полномочные органы объединений работодателей, иные органы, уполномоченные работодателями.

Коллективный договор действует иначе, чем нормативные правовые акты. Действие коллективного договора есть реальное осуществление на практике его условий. По истечении установленного срока коллективный договор продолжает действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят (дополнят) существующий. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора с руководителем. При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании работников организации. Представители работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере до 50 МРОТ, налагаемому в судебном порядке. По требованию работников собственник обязан принять предусмотренные законом меры к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

Другой разновидностью нормативных договоров в трудовом праве являются соглашения — правовой акт (договор), содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории. Порядок заключения соглашения идентичен порядку заключения коллективного договора. Срок действия соглашения не может превышать трех лет. Соглашения, которые предусматривают полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов власти.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений различают: генеральное соглашение; отраслевое соглашение; специальное соглашение; региональное соглашение; профессиональное тарифное соглашение; территориальные соглашения.

Образуя единый нормативный комплекс, нормы трудового права имеют своей главной целью установить в сфере труда социально-партнерские отношения или систему социального партнерства — такую систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателя), органами государственной власти, органов местного самоуправления, которая всецело направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ). Согласно ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работодатели и работники в лице их уполномоченных. Система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в РФ; региональный, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ; отраслевой, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в соответствующей отрасли; территориальный, устанавливающий конкретные взаимные права и обязанности в сфере труда между работниками и работодателями. Трудовой кодекс определяет, что социальное партнерство может выступать в форме: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и их заключения; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работника и совершенствования законодательства; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

В ст. 35 Трудового кодекса определены органы социального партнерства и их функции. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений — постоянно действующая комиссия, призванная регулировать социально-трудовые отношения, вести коллективные переговоры и готовить проект генерального соглашения.

В состав комиссии входят представители Правительства РФ, представители общероссийских профсоюзов, представители общероссийских объединений работодателей. Положение о Российской трехсторонней комиссии и координатор комиссии утверждаются Президентом РФ. Соответствующие комиссии могут образовываться в субъектах РФ, а также на территориальном и отраслевом уровнях. При этом отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ.

**1. Трудовые правоотношения:**

**понятие, субъекты, основания возникновения**

**1.1. Понятие трудового правоотношения и его субъекты**

Содержащиеся в Трудовом кодексе и других актах трудового законодательства правовые нормы призваны детально урегулировать взаимоотношения участников трудового процесса. Правоотношение, по которому работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию на данном производстве с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его по трудовому вкладу, именуются трудовыми правоотношениями. Согласно ст. 15 Трудового кодекса такие отношения основаны на соглашении работника и работодателя о личном выполнении работником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателями условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченным законом органом в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

В качестве субъектов таких отношений выступают лица, наделенные трудовой правосубъектностью (комплексом трудовых прав, обязанностей, а также и ответственностью) и выступающие в силу этого участниками трудовых правоотношений. Субъектами являются:

***работник*** — трудоспособный гражданин, достигший определенного возраста. Трудовая правоспособность работника наступает с 16 лет. В некоторых случаях для выполнения труда в свободное от учебы время допускается прием на работу лиц, достигших 14 лет, а в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, в цирках с согласия родителей (лиц, их заменяющих) допускается прием на работу лиц, не достигших 14 лет (ст. 63 ТК РФ). По действующему трудовому законодательству работник имеет право: в установленном порядке заключать, изменять и расторгать заключенные им трудовые договоры; требовать от работодателя предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором; иметь рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; своевременно и в полном объеме получать выплату заработной платы; на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени; на сокращенное рабочее время для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, участие в управлении и организации ведения коллективных переговоров с заключением коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения; на защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных спорой, включая право на забастовку; возмещение вреда, причи­ненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей; обязательное социальное страхование. В законе закрепляются обязанности и соответствующая им ответственность работника.

***работодатель*** — организация, предприятие, учреждение, юридические лица независимо от организационно-правовой формы собственности, а также физические лица, наделенные законом правами заключения трудовых договоров. Работодатель — это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами. По обязательствам учредителей, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), ответственность несет собственник (руководитель). Необходимым условием работодателя как субъекта трудовых правоотношений является его правосубъектность (праводееспособность), которая предполагает способность заключать с гражданами трудовые договоры или предоставлять работу членам — собственникам коллективного производства и др.

Согласно ст. 20 Трудового кодекса работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный, эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу; привлекать работников к дисциплинарной ответственности; принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов. Закон обязывает работодателя соблюдать трудовое законодательство; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда; обеспечивать работников инструментами, оборудованием, средствами индивидуальной защиты; обеспечивать равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;. предоставлять представителям работников полную и достоверную Информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

В определенных законом случаях участниками трудовых отношений могут выступать представители работников — профессиональные союзы и трудовые коллективы.

*Профсоюз* — добровольная независимая общественная организация, объединяющая трудящихся, связанных общими интересами по роду их профессиональной деятельности. Правовой статус профессиональных союзов определен в Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профсоюзы представляют интересы своих членов по вопросам труда; осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, контролируют бытовое обслуживание работников; управляют государственным социальным страхованием и др.

*Трудовой коллектив* — объединение всех работников организации. К основным правам трудового коллектива относятся: утверждение правил внутреннего трудового распорядка в организации; избрание комиссии по трудовым спорам; определение перечня и порядка предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива; принятие решения о необходимости заключить коллективный договор.

*Организация* — самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный в установленном законом порядке для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг. В трудовых правоотношениях его представляют работодатель и его представители, выполняющие функции организации и управления трудом и трудовым коллективом.

**1.2. Трудовой договор как основание трудового правоотношения**

Трудовое правоотношение возникает на основе трудового договора, посредством которого граждане реализуют свою способность к труду. В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять определенную работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить эту работу, выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

В ранее действовавшем трудовом законодательстве (КЗоТ) наряду с понятием «трудовой договор» употреблялось понятие «контракт». При этом законодатель не проводил между ними различия, употребляя их как равнозначные. Заметим, что ранее понятие «контракт» имело и специальное (не совпадающее с понятием «трудовой договор») значение, а именно употреблялось как: 1) вид трудового договора, содержащего широкий перечень оговоренных сторонами условий; 2) договор, которым оформляются трудовые отношения работников образовательных учреждений, руководителей предприятий и некоторых других лиц.

**1.3. Виды трудовых договоров**

В зависимости от срока, в течение которого действует трудовой договор, выделяется несколько видов трудового договора: договор на неопределенный срок или договор с лицами, которые принимаются на постоянную работу; договор на срок не более 5 лет; договор на время выполнения определенной работы (ст. 58 ТК РФ). Два последних вида договоров относятся к срочным трудовым договорам.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Если по истечении срока такого договора работник продолжает выполнять свою трудовую функцию, а работодатель против этого не возражает, то действие срочного договора считается продолженным на неопределенный срок (т.е. срочный договор). В этом случае работник может быть уволен только на общих основаниях.

Для исключения имевших едва ли не массовый характер случаев заключения руководителями различных хозяйствующих субъектов срочных договоров (для гарантирования своих интересов от возможных неблагоприятных последствий экономической конъюнктуры) законодатель предусмотрел в Трудовом кодексе ряд ограничений на заключение срочных трудовых договоров. Срочные договоры заключаются: для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ; для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии; 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 с работодателем - физическим лицом; с лицами, направленными на работу за границу; с обучающимися на дневных формах обучения; с работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту (ст. 59 ТК РФ). Такой договор заключается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (случаи длительного отсутствия работника на работе и при этом для выполнения трудовых обязанностей отсутствующего заключается трудовой договор с другим работником. К примеру, отсутствие женщины в связи с родами и в связи с уходом за ребенком. Ее выход на работу означает, что с работником, замещавшим ее должность, трудовой договор прекращается).

Разновидностью срочных трудовых договоров являются договоры на время выполнения определенной работы (ст. 59 ТК РФ).

Это договоры о временной работе (до двух месяцев); о сезонной работе; о выполнении срочных работ по предотвращению аварий, катастроф и др.

Различают также договоры о совмещении профессий (должностей), договоры о надомной работе — трудовой договор, заключаемый с лицом по поводу выполнения им работы на дому (личным трудом либо с помощью членов семьи) из материалов и на оборудовании и средствах труда предприятий.

**1.4. Порядок заключения договора**

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. Согласно ч.1 ст. 61 Трудового кодекса работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, а если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то — на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, трудовой договор аннулируется.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (если иное не предусмотрено законом или соглашением) либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (или его представителя). Закон устанавливает, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Содержание трудового договора определяют права и обязанности его сторон. В зависимости от порядка установления условий договора различают:

* ***непосредственные условия***, определяемые соглашением сторон. Такие условия подразделяются на *необходимые* (обязательные) и *дополнительные* (факультативные). Необходимыми называются условия, без которых трудовой договор не может быть заключен. К ним относятся: место работы; трудовая функция, которую работник будет выполнять; условия оплаты труда. При заключении срочного трудового договора — срок его действия, дата начала работы и дата ее окончания; обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в организации. Дополнительными (факультативными) являются такие условия, которые могут включаться либо не включаться в содержание договора. К ним относятся, к примеру, условия о выделении земельного участка, о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении;
* ***производственные условия***, которые устанавливаются законодательством. В отношении этих условий стороны не договариваются, зная о том, что с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения.

В целом ряде случаев предварительным условием приема на работу является установление испытательного срока — предусмотренные договором испытания в целях проверки пригодности проверяемого работника поручаемой ему трудовой функции. Испытание относится к дополнительным условиям трудового договора. Оно может иметь место и по соглашению сторон. Если же стороны в конкретном трудовом договоре оговорили испытание, то оно автоматически становится необходимым условием.

Законом оговаривается, что испытание не устанавливается: при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет; рабочих по окончании профессионально-технических заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; беременных женщин, поступающих на работу по конкурсу и др. (ст. 70 ТК РФ). Срок испытания, согласно закону, не может превышать 3 месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с профсоюзом, — 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ). Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания он освобождается от работы без согласования с соответствующим выборным профессиональным органом предприятия и без выплаты выходного пособия. Статья 69 Трудового кодекса устанавливает, что при заключении трудового договора обязательному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, не достигшие 18 лет.

Один из главных вопросов, требующих отражения в трудовом договоре - вопрос оплаты труда. Вопросы оплаты труда решаются непосредственно на предприятиях. Их регулирование осуществляется в локальном нормативном акте. Однако оплата труда не может быть ниже установленного государством минимума. Заработная плата каждого работника должна зависеть от сложности выполняемой работы, личного трудового вклада. Кроме тарифной ставки (должностного оклада) в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсирующего характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за ученую степень, за отклонение от нормальных условий труда и др. Различные виды поощрений работников, действующие на предприятии, также могут быть отражены в трудовом договоре, заключаемом с конкретным работником. К числу таковых относятся: премиальное вознаграждение; вознаграждения по итогам года, выплаты за выслугу лет, натуральная оплата и т.д.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. При этом следует иметь в виду, что в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем дне, гибком графике работы и т.д. В данном случае в трудовом договоре производится соответствующая запись. В трудовом договоре целесообразно указать продолжительность ежегодного отпуска работника.

Законодательством установлен перечень документов, которые обязан потребовать от поступающего на работу работодатель. К таким документам относятся: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина (лицо в возрасте от 14 до 16 лет вместо паспорта может предъявить свидетельство о рождении); трудовая книжка, а если лицо поступает на работу впервые, — справка о последнем занятии; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета — для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специального звания или специальной подготовки. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство пенсионного страхования оформляются работодателем.

Закон запрещает при приеме на работу требовать от поступающего документы, помимо предусмотренных законодательством (ст. 65 ТК РФ).

**1.5. Трудовая книжка**

Основным документом, характеризующим трудовую деятельность и трудовой стаж работников, являются трудовые книжки. Они ведутся на всех работников, проработавших на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней (если работа для них в этой организации является основной), в том числе на временных, сезонных, штатных работников (если они подлежат государственному социальному страхованию), надомников, работников с неполным рабочим временем (ст. 66 ТК РФ).

В трудовую книжку вносятся следующие сведения: о работнике: его фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация; о выполняемой работе (прием на работу, перевод на другую постоянную работу, основание увольнения); о поощрениях и награждениях; об открытиях. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке делаются в соответствии с формулировкой основания, указанной в законе, со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона, как то: «Уволен за прогул без уважительных причин на основании подпункта «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ»; «Уволена по собственному желанию на основании ст. 80 ТК РФ в связи с зачислением в учебное заведение». Дата увольнения указывается в соответствии с приказом. Днем увольнения считается последний день работы. В этот день работнику выдается трудовая книжка с внесенными в нее записями об увольнении.

# 2. Изменение трудового договора

**2.1. Основания, виды и порядок перевода на другую работу**

К изменениям условий труда работника относятся переводы на другую работу и отстранение от работы.

Перевод на другую работу — это изменение характера и места работы, установленных трудовым договором. Часть I статьи 72 Трудового кодекса различает три вида переводов на другую работу: 1) перевод на другую работу в той же организации; 2) перевод на работу в другую организацию; 3) перевод в другую местность, хотя и вместе с организацией. Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя. При этом согласие от работника организацией должно быть получено в письменной форме.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение работника на другое рабочее место на том же предприятии в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

Согласно ст. 74 Трудового кодекса временный перевод на другую работу возможен в случае производственной необходимости, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, при предотвращении несчастных случаев, уничтожении или порчи имущества.

Особо выделяют временный перевод в случае простоя, вызванного непредвиденными обстоятельствами производственного характера: приостановление работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (поломка станка, неподача электроэнергии, перерыв в снабжении топливом и т.п.). О начавшемся простое работник обязан немедленно поставить в известность своего непосредственного начальника (мастера, бригадира, начальника цеха). Работодатель обязан перевести такого работника на другую подходящую работу. Перевод возможен и в другую организацию, но в той же местности, если квалифицированного работника нельзя обеспечить работой в той же организации. При этом срок перевода в другую организацию ограничивается одним месяцем. Если же работник из-за простоя переводится в том же предприятии, то срок перевода — на весь период простоя. При переводе из-за простоя за работником сохраняется его прежний средний заработок; если же он не выполняет норм выработки — лишь тарифная ставка или оклад.

Временный перевод допускается законом также для замещения отсутствующего работника. При этом продолжительность такого перевода не может превышать 1 месяца в течение календарного года (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Во всех случаях временных переводов в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется заработная плата не ниже среднего заработка по прежней работе.

Допуская временные переводы, закон в то же время устанавливает определенные ограничения: при простое или в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы. Однако с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

**2.2. Отстранение от работы**

Отстранение от работы означает предусмотренные законом случаи приостановления выполнения работником его трудовых функций по трудовому договору с приостановкой выплаты за это время заработной платы. Отстранение от работы не является увольнением, т.к. трудовое правоотношение работника не прекращается, последний лишь отстраняется от выполнения его трудовых функций. Правом отстранения от работы наделен определенный законом круг должностных лиц и государственных органов по основаниям, также перечисленным в законе. Таким правом обладают: органы дознания, следователь, прокуратура. Мотивированное постановление следователя об отстранении обвиняемого от работы должно быть санкционировано прокурором и направлено на место работы обвиняемого. Постановление следователя является обязательным для исполнения администрацией. Правом отстранить работника от работы обладают органы специализированных госинспекций (Госсанэпидемнадзора, Госгорпромтехнадзора, Госэнергонадзора, Госатомнадзора) в соответствии с положениями о данных инспекциях в определенных случаях по поднадзорной сфере этих инспекций. В некоторых случаях отстранить от работы вправе также администрация. Такие случаи предусмотрены, в частности, федеральным законом о государственной службе, в отношении служащих, допустивших должностной проступок (временно, до решения в установленном порядке вопроса об ответственности).

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника в день (рабочую смену) появления его на работе в нетрезвом виде, состоянии наркотического или токсического опьянения. В соответствии с Положением о Гострудинспекции (п.8), утвержденным Указом Президента от 20 июня 1994 г., государственные правовые инспекторы труда и государственные инспекторы по охране труда вправе предъявлять работодателям, должностным лицам обязательные для исполнения предписания об отстранении нарушителей трудового законодательства и охраны труда от должности. Кроме того, они также вправе отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда. В случае, предусмотренном законом, от управления транспортным средством отстраняются (инспекторами Госавтоинспекции) работники автотранспортных предприятий, которые находятся в состоянии опьянения или грубо нарушают правила дорожного движения.

# 3. Прекращение трудового договора

**3.1. Основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются жизненные обстоятельства, которые закон закрепил как юридические факты. К числу таких оснований закон относит: 1) соглашение сторон; 2) истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекратить; 3) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, неизбрание на должность (ст. 83); 4) расторжение трудового договора по инициативе работника, по инициативе администрации либо по требованию профсоюзного органа; 5) перевод работника с его согласия на другое предприятие; 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации, а равно отказ от продолжения работы в связи с изменением существующих условий труда (ст. 75 ТК РФ); 7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам (ст. 77 ТК РФ).

**3.2. Расторжение договора по инициативе работника**

Расторжение договора по инициативе работника - это ясно выраженное желание лица прекратить трудовые правоотношения.

Закон устанавливает различный порядок расторжения договора в зависимости от вида такого договора. Для расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок, требуется, чтобы работник письменно за две недели предупредил работодателя. По соглашению между работником и работодателем договор может быть прекращен и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2 ст. 80 ТК РФ). В случае увольнения, обусловленного невозможностью продолжения работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение и др. случаи), а равно в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по требованию работника возможно в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. При этом работник должен быть письменно за три дня до увольнения предупрежден. Трудовой договор, заключаемый на время выполнения определенных работ расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязательства отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона (ст. 79 ТК РФ).

Срочный договор может быть расторгнут по инициативе работника досрочно в следующих двух случаях: а) если согласен работодатель и б) по соглашению сторон даже при отсутствии у работника уважительных причин на увольнение.

Законодательство предусматривает, что до истечения срока предупреждения работником об увольнении он имеет право в любое время отозвать свое заявление. Соответственно увольнение не производится (если на это место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора). По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

**3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Закон устанавливает исчерпывающие основания увольнения работников по инициативе работодателя. К их числу отнесены: 1) ликвидация предприятия; 2) сокращение общей численности или штата работников; 3) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; 4) невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором; 5) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера); 6) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (если он имеет дисциплинарное взыскание); 7) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной); совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), установленного вступившим в законную силу решением суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; 8) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя; 9) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; 10) представление работником работодателю ложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора и другие перечисленные в законе обстоятельства (ст. 81 ТК РФ).

**3.4. Расторжение трудового договора по требованию**

**профсоюзного органа**

Работодатель по требованию профсоюзного органа обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм и волокиту.

Трудовое законодательство определяет пять категорий руководящих работников, в отношении которых профсоюзный орган (не ниже районного) вправе требовать увольнения. Это: руководители производства; его заместители — главные специалисты производства (главный инженер, главный механик и т.д.); руководители подразделений предприятия и их заместители. Требование профсоюзного органа выносится в присутствии заинтересованного руководящего работника. Увольнение по такому требованию производится по истечении 7 дней. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию совета трудового коллектива.

**3.5. Оформление увольнения**

Днем увольнения работника является последний день его работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы и по личному заявлению работника производит с ним окончательный расчет (ч. 4. ст. 80 ТК РФ).

При увольнении работника по основаниям, предусмотренным пунктом 2 ст. 82 ТК РФ, требуется предварительное согласие профкома. Работник — не член профсоюза увольняется без согласия профкома предприятия. Для получения согласия профкома на увольнение администрация до издания приказа должна обратиться в профком с письменным представлением. В течение 10 дней с этого дня профком рассматривает вопрос о даче согласия на увольнение и уведомляет о своем решении работодателя. Решение профкома не подлежит обжалованию и отмене. Согласие профкома на увольнение не обязывает администрацию увольнять данного работника. Она лишь вправе уволить его не позднее месяца со дня получения такого согласия. По истечении месячного срока оно теряет свою силу.

В связи с увольнением работника не по его вине ему выплачивается выходное пособие. Трудовой кодекс определяет, что такое пособие должно быть выплачено в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом выходное пособие выплачивается работникам: при расторжении трудового договора в связи с:

* несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ);
* призывом работника на военную службу либо направление его на заменяющую или альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановлением на работе ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ); отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным соглашением могут предусматриваться другие случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться его повышенные размеры.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бюллетень СТРОЙИНФОРМ. Региональный центр по ценообразованию в строительстве. Специальный выпуск №1с. Трудовой кодекс Российской Федерации / Главный редактор – П. Горячкин. СПб: ООО «Терция», 2002. – 100 с.
2. Гойман Г. И., Калинский И. В., Червонюк В. И. Правоведение: Учебник / Под общей редакцией доктора юридических наук, профессора В. И. Червонюка. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 336 с.
3. Кодекс законов о труде Российской Федерации / Заведующий редакции – А. В. Смирнов. СПб: Издательство «АЛЬФА», 1999. – 120 с.