



В соответствии со статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации, общими основаниями для расторжения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон. Если работник и работодатель пожелают, они могут расторгнуть трудовой договор в любое время по соглашению сторон трудового договора;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В случаях, когда был заключен срочный трудовой договор, он прекращает действовать и считается расторгнутым. О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть уведомлен в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника. Если работник захочет, он вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее, чем за две недели до увольнения, если иной срок не установлен законом. Отсчет начинается со следующего дня, после получения работодателем заявления об увольнении. Если стороны захотят, они могут заключить соглашения, по которому трудовой договор будет расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). Если работодатель предложил работнику перевестись на работу к другому работодателю, работник, если он согласен, ставит подпись под приказом о переводе. В этом случае трудовой договор между ними перестает действовать. Новый работодатель заключает новый трудовой договор. Та же схема, если работник изъявил желание перевестись на работу к другому работодателю. Если работодатель не против, он издает приказ о переводе, под которым работник и расписывается;

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Работник может инициировать изменение трудового договора, о чем предупреждает работника. Работник может, как согласиться, так и отказаться. В случае отказа трудовой договор может быть расторгнут;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. В случае, если у работника ухудшилось здоровье и это подтверждает медицинское заключение, работодатель обязан предоставить работнику новое место работы для него. Это новое место работы не должно противоречить медицинскому заключению. Если работник откажется от перевода, трудовой договор будет расторгнут. Если же у работодателя и вовсе нет свободных вакантных мест, то он сообщает об этом работнику и расторгает с ним трудовой договор;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Например: если работника призвали на военную службу, то трудовой договор будет расторгнут по этому пункту, так как данные обстоятельства не зависят от воли сторон;

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.