

Тема 9. Трудовой договор

- 1. Понятие и содержание трудового договора**
- 2. Общий порядок заключения трудового договора**
- 3. Испытательный срок**
- 4. Виды трудовых договоров (в зависимости от срока и условий работы)**
- 5. Изменение трудового договора**
- 6. Отстранение от работы**
- 7. Прекращение трудового договора**
- 8. Выходное пособие. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам**

1. Понятие и содержание **трудового договора**

Согласно ст. 53 ТК КР трудовой договор определяется как соглашение между работником и работодателем, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК КР, законами, иными нпа, колл. договором, соглашениями, ЛНА, содержащими нормы ТП, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением ВТР.

Данное определение нельзя считать полным, адекватно отражающим его содержание и значение, поэтому наука ТП рассматривает понятие ТД в трех аспектах:

- как форму реализации права граждан на труд;
- как основание возникновения и существования трудового правоотношения во времени;
- как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнение.

Под **содержанием** любого **договора** понимаются его условия, которые определяют *права и обязанности сторон*. Содержание ТД составляет совокупность его условий. Однако необходимо отличать содержание ТД как совокупность всех его условий и содержание трудового правоотношения – установление прав и обязанностей его субъектов, определяемые ТД и трудовым законодательством.

Содержание ТД определяется соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК КР.

В зависимости от порядка установления прав и обязанностей различают два вида условий ТД:

- **обязательные условия** – это такие условия, которые должны обязательно содержаться в любом ТД и отсутствие которых свидетельствует об отсутствии самого ТД;

- **факультативные условия** – это те условия, которые не являются обязательно присущими ТД.

Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного ТД в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного ТД. При заключении ТД с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по соглашению сторон могут быть установлены дополнительные, помимо предусмотренных ТК КР, основания расторжения ТД.

2. Общий порядок заключения **трудового договора**

Действующее трудовое законодательство устанавливает единый порядок и юридические гарантии при приеме на работу.

В соответствии со ст. 9 ТК КР каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

Не допускается неравная оплата за равный труд.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Отказ работодателя в приеме на работу по данным мотивам, может быть обжалован ими в соответствующие гос. инспекции труда или суд (ст. 305 ТК КР).

Лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка и удостоверение социальной защиты оформляются работодателем. В отдельных случаях с учетом специфики выполняемой работы ТК КР, иными законами могут предусматриваться дополнительные документы, предъявляемые при поступлении на работу.

При поступлении на работу запрещается требовать от работников документы, помимо предусмотренных ТК КР и иными законами.

Запрещается сбор сведений о принадлежности работника к политическим партиям, движениям или религиозным организациям, а также сведений о частной жизни работника.

Работодатель обязан вести **трудовые книжки** на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания прекращения ТД.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения ТД производятся в точном соответствии с формулировками ТК КР или иного закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт.

При прекращении ТД трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). В случае если трудовая книжка не была выдана в последний день работы по причинам, независящим от работодателя (отсутствие работника либо его отказ от получения трудовой книжки), работодатель направляет работнику почтовое уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку по почте. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки со дня направления уведомления.

За несвоевременную выдачу трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника работодатель выплачивает работнику средний дневной заработок за каждый день задержки выдачи трудовой книжки.

ТД вступает в силу с момента его подписания работником и работодателем, если иное не оговорено в самом договоре.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного договором. Если в ТД не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, ТД аннулируется.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации ПВТР, иными ЛНА, имеющими отношение к трудовой функции работника, колл. договором, соглашениями, проинструктировать работника по охране труда, в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

Запрещается совместная работа в одной и той же гос. организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключениями, определяемыми Правительством КР.

Ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора. Гражданин, замещавший должность гос. или муниц. службы, включенную в перечень, установленный НПА КР, в течение 2 лет после увольнения с гос. или муниц. службы имеет право замещать на условиях ТД должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) стоимостью более тридцати расчетных показателей в месяц на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции гос-го, муниц-го (адм-го) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гос. или муниц. служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гос-ых или муниц-ых служащих и урегулированию конфликта интересов.

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

1) ухудшают положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными ТК КР, иными НПА, содержащими нормы ТП, колл. договором, соглашениями или ЛНА, содержащими нормы ТП;

2) дискриминационны.

Недействительность отдельных условий ТД не влечет недействительности ТД в целом.

Работодатель обязан выдать не позднее чем в 5-дневный срок по письменному заявлению работника, в том числе бывшего, надлежаще заверенные копии документов, связанные с работой (приказы о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о зарплате и периоде работы в данной организации и другие).

Отказ работодателя в выдаче указанных документов или задержка сверх установленного срока влечет за собой административную ответственность в соответствии с законодательством КР.

3. Испытательный срок

При заключении ТД соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть предусмотрено в ТД.

Отсутствие в ТД условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются нормы ТК КР, законов и иных НПА, содержащих нормы ТП, ЛНА, колл. договора, соглашений.

Если до истечения испытательного срока работодатель не принял решения о расторжении ТД, то работник считается выдержавшим испытание и последующее расторжение ТД допускается 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 ТД по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

4. Виды трудовых договоров
(в зависимости от срока и
условий работы)

ТД заключаются (ст. 55 ТК КР):

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет (срочный ТД), если иной срок не установлен ТК КР и иными законами.

Срочный ТД заключается в случаях, когда это предусмотрено законами, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы.

Если в ТД не оговорен письменно срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного ТД в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока ТД, ТД считается заключенным на неопределенный срок. ТД, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника. Запрещается необоснованное заключение срочных ТД в целях уклонения от предоставления работнику прав и гарантий, предусмотренных ТК КР.

5. Изменение трудового договора

Под изменением трудового договора можно понимать;

во-первых, заключение нового ТД;

во-вторых, модификацию прежнего ТД, который был для работника и работодателя основанием возникновения существующего между ними трудового правоотношения;

в-третьих, новое, отличное от прежнего ТД соглашение, которое именуется переводом и является основанием для возникновения нового трудового правоотношения.

Перевод - это изменение трудовой функции (т.е. работы по специальности, квалификации или должности) или изменение существенных условий ТД.

1. Перевод на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий ТД, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Соответствующими законами могут быть установлены особенности ротации (перемещения) госслужащих на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, учитывающие специфику прохождения госслужбы в соответствующем гос. органе.

2. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников на срок до 1 месяца на не обусловленную ТД работу в той же организации либо в другой организации, но в той же местности, 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, уничтожения или порчи имущества и в других исключительных случаях. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод оформляется приказом (распоряжением, постановлением), который работодатель объявляет работнику под расписку.

3. Временный перевод в связи с простоем. Простоем признается временная приостановка работы по причинам организационного, экономического, природного характера или приостановка работы по вине работника, а также замещения отсутствующего работника.

Временный перевод в связи с простоем производится с учетом профессии, специальности, должности, квалификации работника.

Временный перевод к другому работодателю производится без согласия работника - на срок до 1 месяца, а с согласия работника - на все время простоя. Не допускается временный перевод работника в связи с простоем в другую местность, а также на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний размер оплаты труда по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

4. Перевод на другую работу по состоянию здоровья. Работника, нуждающегося в соответствии с мед. заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, временно или без ограничения срока. При переводе по состоянию здоровья на нижеоплачиваемую работу за переведенным сохраняется прежний средний размер оплаты труда на период не менее 1 месяца со дня перевода.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы ТД прекращается в соответствии с п. 7 ст. 79 ТК.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем, профес-м заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним размером оплаты труда и оплатой труда по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

До решения вопроса о переводе работника в связи с увечьем, профес-м заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую работу в соответствии с мед. заключением он освобождается от работы с сохранением среднего размера оплаты труда за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Перемещением признается поручение работодателем работнику прежней работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий ТД. Перемещение не производится без согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Изменение существенных условий труда. По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг) допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности). Об изменении существенных условий труда (системы и размера оплаты труда, режима работы, совмещении профессий, льгот и преимуществ и других) работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда вносятся соответствующие изменения и дополнения в ТД.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, отказа работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях ТД прекращается в соответствии с п. 8 ст. 79 ТК КР.

В случае если обстоятельства, указанные выше, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников организации, а в случае его отсутствия с письменного согласия работника ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного ч. 1 ст. 71 ТК КР. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда - меньше 1/2 тарифной ставки (оклада). Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то ТД расторгается в соответствии с п. 2 ст. 83 ТК КР с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

необходимости допускается возложение исполнения обязанностей по должности временно отсутствующего работника на другого работника, не являющегося штатным заместителем. Продолжительность временного замещения не может превышать 3 месяцев. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается.

Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации организации. При смене собственника организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть или перезаключить ТД с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации.

Смена собственника организации (ее приватизация, осуществленная в любой форме), а также передача организации в аренду, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), изменение подчиненности или наименования не являются основанием к расторжению ТД с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации ТД прекращается в соответствии с п. 9 ст. 79 ТК КР.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после гос.

Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников. При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и соответствующим гос. органом принять специальные меры, предусматривающие:

- 1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- 2) отмену применения сверхурочных работ;
- 3) изменение существенных условий труда;
- 4) поэтапное высвобождение работников;
- 5) иные мероприятия, если они предусмотрены колл. договором, соглашением.

Массовым увольнением является сокращение не менее 25 процентов работников в организациях численностью до 50 человек и не менее 15 процентов в организациях численностью более 50 человек в течение 2 месяцев подряд.

6. Отстранение от работы

Отстранение от работы не является основанием прекращения ТД. Отстранение носит временный характер и влечет за собой приостановление выполнения работником трудовых обязанностей. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

Работодатель отстраняет работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием к отстранению.

На период отстранения работника от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законами. В случае установления реабилитирующих работника обстоятельств по основаниям, указанным в п. 6 ст. 76 ТК КР, работодатель обязан оплатить работнику зарплату за весь период отстранения от работы.

7. Прекращение трудового договора

ТД прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения ТД называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями

Во всех случаях днем увольнения является последний день работы. Прекращение ТД оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя с указанием основания расторжения ТД со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК КР или иного закона. Расторжение ТД по соглашению сторон (ст. 80 ТК КР). ТД, заключенный на неопределенный срок, а также срочный ТД, может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон в письменной форме. Дата расторжения ТД по данному основанию определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

Сторона ТД, изъявившая желание расторгнуть ТД по данному основанию, направляет письменное предложение другой стороне договора. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 3 дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Аннулирование договоренности о расторжении ТД допускается только по соглашению сторон ТД.

Расторжение срочного ТД (ст. 81 ТК КР). Срочный ТД расторгается с истечением его срока.

ТД, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

ТД, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается со дня выхода этого работника на работу.

ТД, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Расторжение ТД по инициативе работника (по собственной желанию) (ст. 82 ТК КР). Работник имеет право расторгнуть ТД, заключенный на неопределенный срок или срочный ТД, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за 2 недели (14 календарных дней). По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм. По соглашению сторон ТД может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление, если на его рабочее место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК КР и иными законами не может быть отказано в заключении ТД.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие уважительные причины), а также в случаях нарушения работодателем законов и иных нпа, содержащих нормы ТП, условий колл. договора, соглашения или ТД, работодатель обязан расторгнуть ТД в срок, указанный в заявлении работника. Факт нарушения трудового законодательства, колл. договора, соглашения или ТД устанавливается органом гос. надзора за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным органом или судом.

При отказе работодателя расторгнуть срочный договор по требованию работника последний имеет право обратиться за разрешением спора в суд. При расторжении срочного ТД без уважительных причин, работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном ТД, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

Лицо, замещающее государственную должность, муниципальную должность в порядке, предусмотренном законами КР и другими нпа, подлежит увольнению

(освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случаях:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;
- неприятия лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является;
- непредставления лицом сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;
- участия лица на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных законом;
- осуществления лицом предпринимательской деятельности;
- вхождения лица в состав политических партий, органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных некоммерческих неправительственных организаций органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций, действующих на территории КР, их структурных подразделений, если иное не предусмотрено вступившим в установленном законом порядке в силу международным договором, участницей которого является КР, или законодательством КР.

Лицо, замещающее государственную или муниципальную должность, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случае неприятия им мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Расторжение ТД по инициативе работодателя с предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников (ст. 84 ТК КР). Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, по пункту 2 (*сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации*), подпункту "б" пункта 3 (*недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными*), пункту 5 (*неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание*), подпункту "г" пункта 6 (*нарушения работником требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии*) статьи 83 ТК КР не допускается без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации. Колл. договором могут быть предусмотрены и иные основания увольнения, по которым требуется предварительное согласие профсоюзной организации либо иного представительного органа на расторжение ТД по инициативе работодателя.

Согласия представительного органа работников на расторжение ТД не требуется в случаях:

- увольнения из организации, где отсутствует представительный орган работников;
- увольнения руководителя организации, его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами гос. власти или управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан и в иных случаях, предусмотренных законодательством КР.

Ходатайство работодателя на увольнение работника должно быть рассмотрено представительным органом в 7-дневный срок.

Работодатель вправе расторгнуть труд. договор не позднее 1 месяца со дня получения согласия соответствующего представительного органа.

Порядок расторжения ТД по инициативе работодателя (ст. 85 ТК КР). При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также отвечающим критериям, установленным в колл. договоре, соглашении или ТД. При расторжении ТД с работником по основаниям, предусмотренным в пункте 8 статьи 79 и пунктах 2, 3 статьи 83 ТК КР, работник может быть переведен на другую должность.

При расторжении ТД по пунктам 1, 2 статьи 83 ТК КР работодатель обязан не менее чем за 1 месяц до увольнения персонально под расписку письменно предупредить работника.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется пвтр, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками, а также предоставляется один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

При увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы, работодатель обязан предупредить работника не менее чем за 2 недели.

При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации либо в связи с ликвидацией организации по соглашению сторон ТД может быть расторгнут до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере не ниже размера средней оплаты труда за каждый день, оставшийся до истечения срока, установленного ч. 3 ст. 85 ТК КР.

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске, за исключением пункта 1 статьи 83 ТК КР (ликвидация организации, прекращение деятельности работодателя).

8. Выходное пособие. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

Выходное пособие. При расторжении ТД по основаниям, указанным в пунктах 1 (*ликвидации орг-ции (юр. лица), прекращения деят-ти работодателя (физ. лица)*), 2 (*сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией орг-ции*) ст. 83 ТК, выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

При расторжении ТД по пункту 10 ст. 79 (*отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность*), подпункту "а" пункта 3 ст. 83 (*вследствие состояния здоровья в соответствии с мед. заключением*) и пунктам 1, 2 статьи 88 ТК (*призыв работника на военную или замещающую ее альтернативную службу, а также в связи с переводом супруга (супруги) на службу в другую местность; восстановление работника, к-рый ранее выполнял эту работу, по решению гос. инспекции труда или суда*) выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда.

ТД или колл. договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.

За работником, высвобождаемым при расторжении ТД в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, в том числе в связи с реорганизацией организации, сохраняется на период поиска работы, в течение 3 месяцев, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия, при условии, если он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в гос. службе занятости в качестве лица, ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда.

Если по истечении трехмесячного периода высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа, а также в случае его отказа в указанный период от двух предложений такой работы, он приобретает статус безработного.