

Юридический факультет

Кафедра трудового права и права социального обеспечения

КУРСОВАЯ РАБОТА

Порядок заключения и расторжения трудового договора

2026 год

ВЫПОЛНИЛ

Смирнов А. А., 3 курс

НАУЧНЫЙ
РУКОВОДИТЕЛЬ

Ковалёва Е. В., кандидат юридических наук

— АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

Актуальность темы и проблема исследования

Почему тема актуальна

Трудовой договор — основная форма реализации конституционного права на труд. Споры о приёме и увольнении остаются самой массовой категорией трудовых дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

Источник: Трудовой кодекс РФ; судебная практика судов общей юрисдикции за 2023–2025 годы

В чём проблема

Нормы ТК РФ и практика их применения работодателями расходятся: при оформлении приёма и увольнении допускаются процедурные нарушения, которые становятся причиной споров и восстановления работников на работе.

Цель, задачи, объект и предмет исследования

ОБЪЕКТ

Объект исследования — трудовые отношения, возникающие при заключении и расторжении трудового договора.

ПРЕДМЕТ

Предмет исследования — нормы ст. 57, 67, 70, 77, 80, 81 ТК РФ и практика их применения.

ЦЕЛЬ

Цель — системный анализ порядка заключения и расторжения трудового договора по ТК РФ.

ЗАДАЧИ

- 01 Раскрыть понятие трудового договора и его обязательные условия (ст. 57 ТК РФ).
- 02 Разобрать порядок заключения договора, форму и оформление приёма на работу (ст. 67, 70 ТК РФ).
- 03 Систематизировать общие основания прекращения трудового договора (ст. 77, 80, 81 ТК РФ).
- 04 Обобщить судебную практику 2023–2025 годов по спорам о заключении и расторжении договора.

Понятие и содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ)

§ ст. 56 ТК РФ Понятие трудового договора

Соглашение между работником и работодателем о личном выполнении работы по должности с подчинением ПВТР и оплатой

§ ст. 57 ТК РФ Обязательные условия

Место работы, трудовая функция, дата начала работы, оплата труда, режим рабочего времени, гарантии и компенсации

§ ст. 57 ТК РФ Дополнительные условия

Уточнение места работы, испытание, неразглашение тайны, дополнительное страхование — не ухудшают положение работника

§ ст. 57 ТК РФ Последствия пробелов

Недостающие обязательные условия дополняются приложением или отдельным соглашением сторон

— ПРОЦЕСС

Порядок заключения трудового договора (ст. 67 и 70 ТК РФ)

1

Письменная форма и два экземпляра

Договор в письменной форме, в двух экземплярах, подписанных сторонами; один экземпляр передаётся работнику (ст. 67 ТК РФ).



2

Оформление приёма на работу

Издание приказа о приёме на работу и ознакомление работника под роспись с локальными нормативными актами.



3

Испытательный срок (ст. 70 ТК РФ)

Общее правило — 3 месяца; для руководителей организаций и заместителей — до 6; при срочном договоре на 2–6 месяцев — 2 недели.

— ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ

Общие основания прекращения трудового договора

Статья 77 ТК РФ закрепляет общие основания прекращения трудового договора. Все они сгруппированы в семь блоков: соглашение сторон, истечение срока договора, инициатива работника, инициатива работодателя, перевод к другому работодателю, отказ от продолжения работы, а также обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

СОГЛАШЕНИЕ И СРОК

Соглашение сторон; истечение срока договора

ВОЛЯ СТОРОН

Инициатива работника (ст. 80); работодателя (ст. 81)

ПРОЧИЕ ОСНОВАНИЯ

Перевод; отказ от работы; обстоятельства вне воли сторон

По инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)

- Предупреждение за две недели в письменной форме; заявление можно отозвать
- Согласие работодателя не требуется: по истечении срока работник вправе прекратить работу
- Запись в трудовую книжку со ссылкой на пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ
- Причины увольнения указывать не нужно — достаточно собственного желания работника



По инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

- + Ликвидация организации или прекращение деятельности ИП — увольнение всех работников
- + Сокращение численности или штата — с соблюдением гарантий и преимущественного права
- + Несоответствие должности из-за недостаточной квалификации, подтверждённое аттестацией
- + Дисциплинарные основания: неоднократное неисполнение обязанностей, однократное грубое нарушение

40 изученных дел по основаниям прекращения договора



- По инициативе работника (ст. 80) 40%
- По инициативе работодателя (ст. 81) 35%
- По соглашению сторон (ст. 78) 15%
- Иные основания (ст. 77) 10%

Типичные ошибки работодателей при оформлении и увольнении

01

Не оформлен письменный договор

Договор не оформлен письменно либо экземпляр не выдан (ст. 67 ТК РФ). Устранение: два экземпляра под подпись работника.

02

Нарушен порядок увольнения

Не истребовано объяснение, нарушен срок предупреждения (ст. 80, 81 ТК РФ). Устранение: соблюдать процедуру, фиксировать письменно.

03

Неверное основание увольнения

В приказе и трудовой книжке основание не соответствует фактам (ст. 77, 81 ТК РФ). Устранение: сверять формулировку с ТК РФ.

04

Прочие нарушения

Иные дефекты оформления и увольнения, не отнесённые к трём группам. Устранение: внутренний контроль документов до приказа.

ФИНАЛ

Благодарю за внимание!

Нормы ТК РФ достаточны, но применяются неединообразно.

Предлагаю три шага: контроль, чек-листы, досудебное урегулирование.

ВЫВОД ПО ЗАДАЧАМ

Нормы ТК РФ достаточны

ПРЕДЛОЖЕНИЕ 1

Кадровый контроль оформления

ПРЕДЛОЖЕНИЕ 2

Чек-листы приёма и увольнения

ПРЕДЛОЖЕНИЕ 3

Приоритет досудебного порядка