

Таблица 1. Сроки, исчисляемые в днях

Ситуации	Сроки уведомления (предупреждения)	Основания
1	2	3
Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме	не позднее чем за 3 рабочих дня	ст. 60.2 ТК РФ
При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме с указанием причин, послуживших основанием для признания данного работника не выдержавшим испытание	не позднее чем за 3 дня*	ч. 1 ст. 71 ТК РФ
Работник в период установленного испытательного срока имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме	за 3 дня* до расторжения трудового договора	ч. 4 ст. 71 ТК РФ
Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, а также занятые на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора	за 3 календарных дня до расторжения трудового договора	ст. 292 и 296 ТК РФ
Работодатель обязан предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под личную подпись: - работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев; - работника, занятого на сезонных работах	не менее чем за 3 календарных дня; не менее чем за 7 календарных дней	ст. 292 ТК РФ ст. 296 ТК РФ
Если заключен срочный трудовой договор, то о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме. Исключение составляют случаи, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника	не менее чем за 3 календарных дня до увольнения	ст. 79 ТК РФ
Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив работодателю в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы	не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы	ст. 136 ТК РФ
Работодатель - физическое лицо обязан предупредить работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме	не менее чем за 14 календарных дней до изменений	ст. 306 ТК РФ
Работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случаях прекращения трудового договора по следующим основаниям: невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода и невозможность временного перевода работника;	не менее чем за 3 календарных дня до увольнения	ст. 327.6 ТК РФ
* ТК РФ не указывает, в каких днях в данной ситуации происходит исчисление, - календарных или рабочих, однако, исходя из сложившейся практики, имеются в виду календарные дни.		

Таблица 2. Сроки, исчисляемые в неделях

Ситуации	Сроки уведомления (предупреждения)	Основания
Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме*	не позднее чем за 2 недели до расторжения трудового договора	ст. 80 ТК РФ
О времени начала отпуска работник должен быть извещен под личную подпись	не позднее чем за 2 недели до начала отпуска	ст. 123 ТК РФ
Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель предупреждает указанное лицо в письменной форме	не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора	ст. 288 ТК РФ
* Обратите внимание: на основании ст. 80 ТК РФ течение двухнедельного срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении по собственному желанию.		

Таблица 3. Сроки, исчисляемые в месяцах

Ситуации	Сроки уведомления (предупреждения)	Основания
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (организационных или технологических условий труда), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме	не позднее чем за 2 месяца до предстоящих изменений	ст. 74 ТК РФ
При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников	не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий	ст. 82 ТК РФ
Работники должны быть извещены работодателем о введении новых норм труда	не позднее чем за 2 месяца до изменений	ст. 162 ТК РФ
О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под личную подпись	не менее чем за 2 месяца до увольнения	ст. 180 ТК РФ
Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме	не позднее чем за 1 месяц до расторжения трудового договора	ст. 280 ТК РФ

К срокам, исчисляемым в годах, можно отнести:

- срок заключения срочного трудового договора (не может превышать 5 лет, **ст. 58** ТК РФ);
- срок заключения коллективного договора (не более 3 лет, допускается продление на срок не более 3 лет, **ст. 43** ТК РФ);
- срок действия соглашений, которые заключаются между представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства (определяется сторонами, но не может превышать 3 лет, допускается одностороннее продление, но на срок не более 3 лет, **ст. 48** ТК РФ);
- срок временного перевода на другую работу у того же работодателя (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, не может превышать одного года (**ст. 72.2** ТК РФ)).