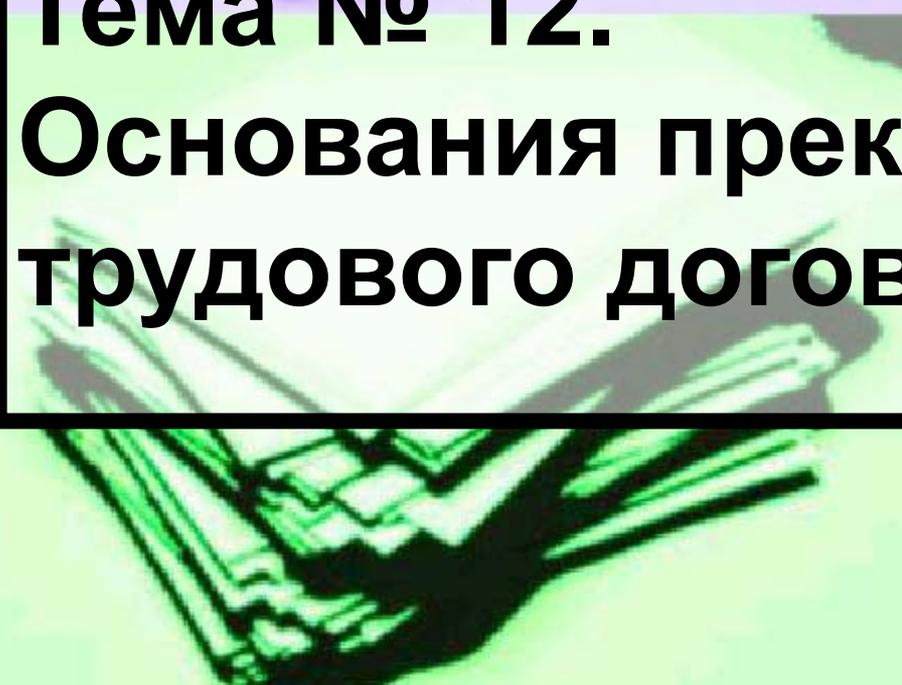




Тема № 12.

**Основания прекращения
трудового договора**



ТЕРМИНОЛОГИЯ

- **Прекращение трудового договора** является общим термином, охватывающем все без исключения случаи прекращения трудовых отношений.
- **Расторжение трудового договора** – термин применяется в случаях окончания трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора.
- **Увольнение работника** – термин применяется при издании приказов (распоряжений), имеет личностный характер, так как применяется при окончании трудовых отношений конкретного работника.



Общие основания прекращения трудовых отношений

1. По воле сторон.

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса) – п. 1. ст. 77 ТК РФ.
- 2) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового Кодекса) - п. 3. ст. 77 ТК РФ.
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса) - п. 4. ст. 77 ТК РФ.
- 4) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) - п. 5. ст. 77 ТК РФ.

2. Истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
п. 2. ст. 77 ТК РФ.

3. В случае отказа работника продолжать трудовые отношения.

- 1) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового Кодекса РФ) - п. 6. ст. 77 ТК РФ.
- 2) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса) - п. 7. ст. 77 ТК РФ.
- 3) 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 (части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса) - п. 8. ст. 77 ТК РФ.
- 4) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса) - п. 9. ст. 77 ТК РФ.

4. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса)- п. 10. ст. 77 ТК РФ.

5. Нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса) – п. 11. ст. 77 ТК РФ.



*Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).
(Увольнение по собственному желанию).*



1. Письменное заявление работника об увольнении по собственному желанию с указанием даты предполагаемого увольнения.

2. Работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за 2 недели.

Исключения:

Срок предупреждения составляет 3 календарных дня:

- для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев (ст. 292 ТК РФ).

- для работников, занятых на сезонных работах (ст. 296 ТК РФ).

- для работника, который в период испытания решил, что предложенная ему работа для него не подходит (ст. 71 ТК РФ).

Срок предупреждения сокращается:

- по соглашению сторон трудового договора.

- по заявлению работника, когда это заявление обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию).





3. Работник вправе отозвать заявление в любой момент до истечения срока предупреждения.

4. До истечения срока предупреждения работодателя об увольнении работник обязан выполнять возложенные на него обязанности.

5. По истечении срока предупреждения работник прекращает работу. Работодатель не имеет права удерживать работника.

6. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника (ст. 84.1. ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчет. (Ст. 140 ТК РФ).

7. При расторжении трудового договора по инициативе работника в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.



Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (Ст. 81 ТК РФ).

Вне зависимости от вины

Работника:

Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1. ст. 81 ТК РФ);

Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2. ст. 81 ТК РФ);

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3. ст. 81 ТК РФ);

Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4. ст. 81 ТК РФ);

Результат виновных действий Работника:

- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (пп. а-д. п. 6. ст. 81 ТК РФ).
- Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
- Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя; (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ).
- Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; (п. 8 ст. 81 ТК РФ).
- Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; (п. 9. ст. 81 ТК РФ).
- Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; (п. 10. ст. 81 ТК РФ).
- Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; (п. 11. ст. 81 ТК РФ).



**Ликвидация организации либо прекращение
деятельности индивидуальным предпринимателем
(п. 1. ст. 81 ТК РФ).**



Ликвидация юридического лица - решение о прекращении его деятельности, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Процедура увольнения (ст. 180 ТК РФ):

- 
1. Предупредить работников о предстоящей ликвидации не менее, чем за 2 месяца до увольнения.
 2. Предупреждение: письменное, персональное.
 3. Увольнение до истечения 2-х месячного срока возможно:
 - согласие работника;
 - выплата работнику дополнительной компенсации;
 4. Сообщить о ликвидации в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца (п. 2. ст. 25 Закона «О занятости населения в РФ»).
 5. Выплатить работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты (ст. 178 ТК РФ).
- 



Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2. ст. 81 ТК РФ)



Сокращение численности или штата осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя в целях оптимизации деятельности организации, индивидуального предпринимателя, совершенствования управления, повышения кадрового потенциала.

1. Предупредить работников о предстоящем сокращении не позднее, чем за 2 месяца (письменно, персонально).



2. Выявить работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ).

3. Предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (ч. 3 ст. 81 и ст. 180 ТК РФ).

4. Выплатить работнику выходное пособие (ст. 178 ТК РФ).



5. Выплачивать работникам средний заработок в течение срока не превышающего 2 месяцев после сокращения (ст. 178 ТК РФ).



Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
(п. 4. ст. 81 ТК РФ);

■ Работники организации



Руководитель, Заместители руководителя Главный бухгалтер

Новый собственник имущества организации вправе расторгнуть трудовой договор не позднее 3 месяцев со дня возникновения права собственности на имущество
(Ст. 75 ТК РФ).



Остальные работники организации

Новый собственник имущества не вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор. Обязан перезаключить трудовые договоры.

Работник вправе отказаться от выполнения работы в связи со сменой собственника. В этом случае трудовой договор прекращается по п. 6. ст. 77 ТК РФ.
(Ст. 75 ТК РФ).