

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Понятия увольнение, прекращение, расторжение трудового договора.

Три группы оснований прекращения трудового договора:

- взаимное волеизъявление сторон
- требование одной из сторон
- обстоятельства, препятствующие продолжению трудовых отношений

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (**статья 78** настоящего Кодекса);
- 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;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (**статья 80** настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (**статьи 71 и 81** настоящего Кодекса);

Ст. 71 ч. 2 самостоятельное основание для увольнения.

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); ст. 77 п. 5 самостоятельное основание для увольнения.

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (**статья 75 ТК**); ст.77 п. 6 самостоятельное основание для увольнения.

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая **статьи 74** настоящего Кодекса); О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по Ст. 77 ч.1 п. 7 , при увольнении выплачивается **двухнедельное выходное пособие.**

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015)

Работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

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 (части третья и четвертая **статьи 73** настоящего Кодекса); при этом выплачивается двухнедельное выходное пособие (**ст 178 ТК**) ст.77 п. 8 самостоятельное основание для увольнения.

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая **статьи 72.1** настоящего Кодекса); при увольнении выплачивается **двухнедельное выходное пособие** ст.77 п. 9 самостоятельное основание для увольнения.

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (**статья 83** настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (**статья 84** ТК).

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

В ст. 77 ТК РФ приводится перечень общих оснований прекращения трудового договора. Каждый перечень **не является исчерпывающим**. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников содержатся в ст.ст. 278 (руководители), 288(совместители), 307 (расторж. договора с физ лицом не предпр.), 336 (доп. основания расторж. договора с педагогами) ТК РФ, Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Кроме того, трудовой договор может быть прекращен и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами:

ст. 20.1 закона от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в РФ»;

ст. 48 закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах РФ»;

пунктом 4 ст. 56 закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании»;

ст. 14 закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в РФ»;

ст. 43 закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ»;

ст. 19 закона РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 «О милиции».

ст. 33 закона от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Оформляется соглашение о прекращении трудового договора.

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем **за три календарных** дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за **три календарных дня**

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем **за семь календарных дней**.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере **двухнедельного среднего заработка**.

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за **две недели**, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.
- Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.
- Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, работник, занятый на сезонных работах обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Течение указанного срока начинается на **следующий день** после получения работодателем заявления работника об увольнении.

- **По соглашению** между работником и работодателем трудовой договор может быть **расторгнут и до истечения срока** предупреждения об увольнении.
- В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено **невозможностью продолжения им работы** (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

- **зачисление в образовательное учреждение;**
- **выход на пенсию;**
- **смена места жительства;**
- **уход за инвалидом 1-й группы;**
- **нарушения работодателем трудового законодательства.**

Постановление Минтруда России от 10.10.2003 N 69 (ред. от 31.10.2016) "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 N 5219)

5.6. При расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. Например: "Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право **в любое время отозвать свое заявление**. Увольнение в этом случае не производится, **если** на его место **не приглашен** в письменной форме **другой работник**, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Непрерывный трудовой стаж сохраняется за работником при условии, если перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком, не достигшим 14 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста 14 лет; а при увольнении по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность, а также при выходе на пенсию по старости непрерывный трудовой стаж сохраняется за работником независимо от продолжительности перерыва в работе.

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска **могут** быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом **днем увольнения** считается **последний день** отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении **до дня начала отпуска**, если на его место **не приглашен** в порядке перевода другой работник.

Работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом РФ обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска (Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О).

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за **три дня** с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. (увольнение при этом происходит по ст.71 ч.2 ТК РФ)

Почему работодатель решил, что испытание не пройдено

Для этого в идеале необходимо представить суду совокупность доказательств. В их числе могут быть, например:

- служебные записки;
- докладные записки;
- показания свидетелей;
- отчеты;
- акты о невыполнении обязанностей;
- приказы о дисциплинарных взысканиях;
- жалобы клиентов;
- объяснения работника.

Чем тщательнее работодатель подготовит доказательную базу, тем больше у него шансов "отстоять" увольнение в суде.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только 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 трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за **три дня**.

Испытание при приеме на работу **не устанавливается для:**

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение **одного года** со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в **порядке перевода** от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. (ст. 207 ТК обучение)

Срок испытания не может превышать **трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев**.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать **двух недель**.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

После принятия решения о ликвидации работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Исключение делается для работников, выполняющих свои обязанности при прекращении юридического лица. Но все работники ликвидируемого юридического лица должны быть уволены до внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц. По п 1 ст. 81 ТК РФ увольняются работники ликвидируемого филиала или представительства.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере **среднего месячного** заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше **двух месяцев** со дня увольнения (**с зачетом** выходного пособия). А в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется и в течение **третьего** месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган, но не был им трудоустроен (см. ст. 178 ТК РФ и комментарий к ней).

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

Сокращение численности работников или штата в организации должны иметь место в действительности, оно возможно как при фактическом сокращении объема работ, так и при проведении различных технических и организационных мероприятий.

Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен на основании ознакомления с:

- 1) приказами руководителей предприятий;
- 2) штатными расписаниями;
- 3) материалами о сокращении ряда заработной платы;
- 4) документами об изменении характера работы организации, влекущими изменения в количественном составе работников определенных профессий и специальностей, и др.

Трудовой договор по п. 2 ст. 81 ТК РФ расторгается с работником только в том случае, если работник **не обладает** преимущественным правом на оставление на работе. Такое преимущественное право предоставляется работникам с более высокой **производительностью** труда и **квалификацией**.

В ст. 179 ТК РФ указывается, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) семейным — при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - 3) работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- Этот список может быть расширен коллективным договором.

В соответствии с действующим законодательством гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников предоставляются следующим категориям граждан:

- пострадавшим вследствие катастрофы на ЧАЭС (подпункт 7 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1),
- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 10 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ),
- допущенным к государственной тайне на постоянной основе (часть 5 статьи 21 Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1),
- Героям Советского Союза, Героям РФ и полным кавалерам ордена Славы (пункт 1 статьи 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1),
- изобретателям (пункт 5 статьи 35 Закона СССР от 31.05.1991 N 2213-1),
- супругам военнослужащих - в государственных организациях, воинских частях (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ),
- работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (пункт 6 статьи 9 Федерального закона от 21.12.1996 N 159-ФЗ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за **два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае **массового** увольнения работников в связи с сокращением численности или штата профсоюзный орган предупреждается не позднее чем за **3 месяца** до проведения соответствующих мероприятий.

К **массовым** увольнениям относятся:

ликвидация юридического лица, сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

ФЗ N 1032-1 19 апреля 1991 года **О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Глава V. УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении работодатель предупреждает работников персонально и **под расписку** не менее чем за **два месяца** до увольнения. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение одного работника по сокращению штатов и прием на его место нового, ранее не работавшего в данной организации, рассматривается как отсутствие фактического сокращения штатов и является основанием для восстановления уволенного работника.

Проверка судом самого факта сокращения численности или штата работников отнюдь не равнозначна проверке целесообразности проведения соответствующих мероприятий. Поэтому суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов. Право определять численность работников принадлежит работодателю.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением штатов увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере **среднего месячного** заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше **двух месяцев** со дня увольнения (**с зачетом** выходного пособия). А в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется и в течение **третьего** месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган, но не был им трудоустроен (см. ст. 178 ТК РФ и комментарий к ней).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.(ст 180 ТК)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Аттестация работников проводится по инициативе администрации с целью оценки их деловых качеств и результатов труда.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, например обязательно проведение аттестации руководителей унитарных предприятий, государственных служащих.

На предприятии должны быть разработаны локальные положения об аттестации, в которых определяются сроки, порядок и условия ее проведения. Содержание этих документов должно быть доведено до сведения работников. В Положении о порядке проведения аттестации должны быть определены критерии и методы оценки квалификации и профессиональной компетенции работников с учетом специфики трудовых функций, которые они выполняют.

Конкретные сроки, а также график проведения аттестации утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным органом (если он образован) и доводится до сведения аттестуемых работников. Утверждается аттестационная комиссия. По результатам аттестации комиссия выносит рекомендации о соответствии работника должности.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой ст. 81 в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение по п. 3 ст. 81 ТК РФ работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

По п. 4 ст. 81 ТК РФ трудовой договор расторгается с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером.

Прекращение трудового договора с этими категориями работников происходит в результате смены собственника имущества организации. При этом новый собственник вправе прекратить трудовые отношения с названными работниками не позднее **трех месяцев** со дня возникновения у него права собственности.

Чаще всего смена собственника имущества организации происходит при отчуждении государственной или муниципальной собственности в собственность организаций — **приватизация** предприятий или, наоборот, обращение имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность — **национализация** и в других случаях.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника. (ст. 181 ТК)

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

Трудовые обязанности работника регулируются не только трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, но и иными актами, уставами по дисциплине, должностными инструкциями, положениями, техническими правилами, графиками сменности, приказами администрации и т. д. При всех условиях работник **должен знать** свои обязанности, за неисполнение которых может быть уволен. Если соответствующие обязанности не регламентированы, увольнения за их невыполнение не допускается.

Отказ от выполнения работы, не входящей в круг обязанностей данного работника (за исключением случаев обязательных переводов, указанных в ст. 72.2 ТК РФ), или от выполнения общественного поручения не составляет нарушения трудовой дисциплины и не может являться основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Необходимым условием для увольнения является невыполнение работником своих трудовых обязанностей **без уважительных причин**. Если работник не выполняет возложенные на него трудовые обязанности по причинам, от него не зависящим (например, плохое состояние здоровья, отсутствие нормальных условий и др.), то это не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Неисполнение трудовых обязанностей должно было иметь место хотя бы один раз. Неоднократное нарушение работником (без уважительных причин) трудовой дисциплины должно быть **подтверждено** зафиксированными **фактами** дисциплинарных взысканий, в частности **приказами** об их наложении. При этом бремя доказывания неоднократности нарушений у работника лежит на **работодателе**. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение **года** со дня применения к нему дисциплинарного взыскания он не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию. При этом учитываются лишь те взыскания, которые были наложены на работника на том предприятии, учреждении, организации, с которого его увольняют. Взыскания, наложенные на месте его предшествующей работы, при увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ не подлежат учету.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать такой приказ составляется соответствующий акт. Не должны учитываться при увольнении дисциплинарные взыскания, которые не были своевременно доведены до сведения работника, а объявлены ему лишь вместе с приказом об увольнении.

- 1. Получить документально подтвержденную информацию (акт, служебную записку) о проступке работника.**
- 2. Назначить комиссию по расследованию.**
- 3. Взять у провинившегося работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ).**
- 4. Если виновник отказался от объяснений, составить об этом акт.**
- 5. Составить акт с выводами комиссии о произошедшем и мерах воздействия на нарушителя.**
- 6. Уволить сотрудника, но только при условии, что у него уже были до этого дисциплинарные взыскания. Увольнять за первое нарушение нельзя, за исключением грубых нарушений.**
- 7. Далее нужно издать приказ и рассчитать уволенного человека в последний рабочий день. Удерживать что-то из зарплаты можно в случае, если такой сотрудник являлся материально ответственным лицом и с ним был заключен соответствующий договор, а также в случае причинения прямого действительного ущерба и др. случаи.**

Роструд в Письме от 31.10.2008 № 5916-ТЗ указал, что работодатель самостоятельно решает, является причина отсутствия работника на работе уважительной или нет. При этом, как показывает законодательство и судебная практика, некоторые причины должны признать уважительными. В частности, нельзя считать прогулом отсутствие на работе по причине:

- болезни самого работника (если нет больничного листа, затребовать справку о факте обращения за медицинской помощью);**
- болезни его ребенка или близких родственников;**
- сдачи крови и ее компонентов, проведение связанного с этим медицинского осмотра в рабочее время (ч. 1 статьи 186 ТК РФ);**
- отсутствие возможности попасть на работу после отпуска из-за отсутствия билетов или других причин при условии уведомления работодателя (Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2012 № 69-В12-1);**
- наступления даты очередного отпуска по утвержденному в организации графику;**
- призыва на военные сборы (ч. 1 статья 170 ТК РФ).**

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

Прогулом будет считаться также оставление работы без предупреждения работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор письменно за две недели; до истечения установленного срока предупреждения без согласия работодателя; самовольное использование дней отгулов, самовольный уход в основной и дополнительный ежегодный отпуск.

Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования таких дней не зависело от усмотрения работодателя, например отказ донору в предоставлении дня отдыха после сдачи крови.

Не считается прогулом невыход на работу по уважительным причинам: болезнь, уход за заболевшим членом семьи, отсутствие на рабочем месте с разрешения работодателя и т. д. Вопрос об уважительности причин неявки на работу в каждом конкретном случае решается с учетом конкретных обстоятельств дела.

Уважительными причинами невыхода на работу может быть признана в соответствующих случаях авария или простой на транспорте, его опоздание, оказание помощи людям, пострадавшим от несчастного случая. Каждый из данных случаев должен быть подтвержден соответствующими органами или показаниями свидетелей.

для прекращения трудового договора с работником по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ при отсутствии его на рабочем месте без уважительных причин необходима одновременная совокупность **пяти признаков**:

- 1) умышленная, сознательная неявка на свое рабочее место, хотя работник мог и должен был явиться;
- 2) действия работника не основаны на законе, то есть незаконны;
- 3) отсутствие на рабочем месте в течение рабочего времени, определенного законом;
- 4) неявка именно на рабочее место, а не куда-либо еще, хотя бы и по направлению предприятия, организации;
- 5) отсутствие на работе без уважительных причин.

Увольнение за прогул возможно в течение одного месяца со дня его обнаружения, но не позднее шести месяцев со дня его совершения (см. ст. 193 ТК РФ).

б) **появление** работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) **в состоянии** алкогольного, наркотического или иного токсического **опьянения**;

Нетрезвого работника работодатель обязан отстранить от работы (ст. 76 ТК) этот рабочий день ему не оплачивается.

Нетрезвое состояние работников, либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (показаниями свидетелей и т. д.).

Встречаются следующие типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ:

1) во-первых, составление акта о нахождении работника на работе в нетрезвом состоянии, наркотическом или токсическом опьянении без каких-либо конкретных признаков опьянения, через несколько дней после нарушения трудовой дисциплины, без подписи работника;

2) во-вторых, с нарушением сроков привлечения к дисциплинарной ответственности;

3) в-третьих, увольнение за появление на работе в нетрезвом состоянии в нерабочее время либо за пределами организации;

4) в-четвертых, расторжение трудовых договоров с работниками, работающими с ненормированным рабочим днем, появившимися на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения не в связи с трудовыми отношениями (например, «отмечавшими» день рождения).

Общеизвестно также, что воздействие на организм человека некоторых лекарств, тяжелых физических и нервных перегрузок и т. д. может обусловить такое поведение, которое воспринимается окружающими как поступки пьяного, при этом положение усугубляется тем, что учитывается какой-то один из признаков опьянения (речь, цвет лица, запахи, поведение, походка, отношение к людям и т. п.).

Распитие спиртных напитков на производстве уже является основанием для применения подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Но поскольку данное увольнение является, согласно ст. 192 ТК РФ, мерой дисциплинарного взыскания, то необходимо соблюдать все сроки и правила наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 193 ТК РФ.

Появление на работе в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения является не только **дисциплинарным** проступком, но это также одновременно и **административное правонарушение**, за которое может быть применена и мера административной ответственности, например штраф, который применяется не работодателем, а судом и другими органами.

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

Обязанность неразглашения должна быть прямо предусмотрена трудовым договором с работником. Сведения, составляющие тайну должны быть известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. При отсутствии этих условий расторжение трудового договора неправомерно.

Государственная тайна – Закон РФ от 21.07.1993 г. №5485-1 «О государственной тайне»

Коммерческая и служебная тайна – ст. 139 ГК РФ. . Информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную **коммерческую ценность** в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней **нет свободного доступа** на законном основании и обладатель информации принимает меры к **охране** ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. К таким сведениям относятся сведения о загрязнении окружающей среды, численность и состав работающих, их заработная плата и условия труда.

г) совершения **по месту работы** хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных **вступившим в законную силу приговором суда** или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

Хищение – совершение с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу имущества.

Мелкое хищение, когда стоимость имущества не превышает пяти минимальных окладов.

Увольнение возможно также в случае уничтожения или повреждения имущества, обязательна ссылка на акт, устанавливающий хищение, уничтожение или повреждение имущества. Месячный срок для применения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или органа, уполномоченного на применение административного взыскания.

Типичные ошибки применения подп. «г» п.6 ст. 81 ТК РФ

- установление факта хищения или растраты самим работодателем а не судом или уполномоченным органом.
- расторжение трудового договора за хищение, растрату и др. не по месту работы.

не являются основание для применения подп. «г» акты вневедомственной охраны или ЧОП, т.к. они не являются уполномоченными органами.

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

Для применения данного основания необходимы два условия:

- нарушение работником правил охраны труда повлекло тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа);
- нарушение заведомо создавало угрозу тяжких последствий.

Несчастные случаи: ушибы, раны, ожоги, обморожения, тепловые удары, удары током, переломы и др.

Несчастный случай произошел на производстве если:

- нахождение пострадавшего в месте происшествия объясняется исполнением трудовых обязанностей.
- пострадавший был связан с производственной деятельностью.

Нарушение должно быть установлено и подтверждено актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда.

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

По п. 7 ст. 81 ТК могут быть уволены работники, непосредственно обслуживающие материальные ценности: кассиры, кладовщики, инкассаторы, продавцы и др., как правило это работники, несущие полную материальную ответственность.

Если факт хищения, взяточничества, и др. установлен в предусмотренном законом порядке работники могут быть уволены за действия, не связанные с работой. Если в функцию работника обслуживание материальных ценностей входит только частично, они могут быть уволены только за нарушения, связанные с обслуживанием этих ценностей. Не могут быть уволены по п.7 счетоводы, бухгалтеры, товароведы, маркировщики т.к. материальные ценности им не вверяются. Утрата доверия должна быть основана на конкретных фактах совершения работником виновных действий (например получение оплаты за услуги без оформления документов, нарушение правил выдачи наркотических лекарственных средств, использование денежных или материальных ценностей в личных целях). Утрата доверия возможна и в связи с халатным отношением к своим обязанностям (например за выдачу сумм без оформления, хранение ключей от помещений с материальными ценностями в неподобающем месте). Если вина работника не установлена, он не может быть уволен за утрату доверия, не смотря на факт недостачи или порчи вверенных ценностей.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой ст. 81 ТК, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Нельзя выразить недоверие членам бригады с коллективной материальной ответственностью без определения вины каждого работника.

Судебная практика свидетельствует, что увольнение охранников или водителей за утрату доверия возможно, если эти работники совмещают обязанности экспедиторов или других работников, имеющих прямой доступ к материальным ценностям, при наличии конкретных фактов, подтверждающих выводы работодателя об утрате доверия.

Для применения этого пункта не требуется вступившего в законную силу приговора суда.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 31 декабря 2002 г. N 85

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЕЙ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ,
ЗАМЕЩАЕМЫХ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТНИКАМИ, С
КОТОРЫМИ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬ
ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ИЛИ КОЛЛЕКТИВНОЙ (БРИГАДНОЙ)
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, А ТАКЖЕ
ТИПОВЫХ ФОРМ ДОГОВОРОВ О ПОЛНОЙ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

К таким работникам относятся учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений.

Воспитательная функция должна составлять основное содержание выполняемой работы. Руководители не могут быть уволены по этому основанию. Увольнение может быть результатом антиобщественного поведения работника в любом месте.

Совершение аморального поступка должно быть доказано.

Ст.56 Закона РФ «Об образовании» предусматривает самостоятельное основание для увольнения в случае даже однократного применения преподавателем методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 8 части первой ст. 81 ТК, в случаях, когда виновные действия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

9) принятия 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;

Необходимо наличие причинно-следственной связи между необоснованным решением и наступившим последствием. Необоснованное решение должно быть конкретным.

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

Пункт не определяет, какие нарушения являются грубыми, а какие нет. Все зависит от конкретной производственной обстановки и вызванных нарушением последствий. К числу грубых нарушений можно отнести такое невыполнение работником своих обязанностей, которое привело или могло привести к причинению вреда здоровью, имущественного или иного вреда организации. Нельзя уволить за невыполнение обязанностей, которые не были вменены в обязанность руководителю или его заместителю.

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Имеется в виду перечень документов, предусмотренных ТК РФ. Если работник неверно указал место жительства, скрыл наличие детей, предоставил подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему работы это не является основанием для увольнения.

12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;(гостайна)

13) предусмотренных **трудовым договором** с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
Трудовое законодательство не определяет ни характера ни перечня таких оснований.

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Ст.278 ТК – прекращение договора с руководителем; Ст.288 ТК – с лицами, работающими по совместительству; Ст.307 ТК у работодателя физического лица; Ст.336 ТК – с педагогическим работником.

Не допускается

- увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- увольнения работника в случае длительной, более четырех месяцев подряд, неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности, что, конечно, улучшает правовое положение работника.
- расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

- расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель **обязан** в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем **за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к **массовому** увольнению работников - не позднее чем **за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. (Пост. Совмина правительства РФ 5 февраля 1993 г. № 99.)

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса (сокращение, несоответствие, неоднократное неисполнение) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в **обязательном** порядке включается **представитель выборного органа** соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Доводы выборного профсоюзного органа, не основанные на нормах трудового права и реальных фактах, например такие, как «несвоевременное или нецелесообразное увольнение», не могут быть признаны мотивированными.

Свое мотивированное решение выборный профсоюзный орган выражает в письменной форме и в **семидневный срок** со дня получения проекта приказа и копий документов направляет работодателю. Мнение, не предоставленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем **не учитывается**.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее **одного месяца** со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (см. ст. 373 ТК РФ).

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не требуется при увольнении работников, не являющихся членами профсоюзов.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу** или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
В соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475) призыву на военную службу подлежат:
 - 1) граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе;
 - 2) граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальности) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера.

Граждане, не пребывающие в запасе, призываются на военную службу два раза в год с 1 апреля по 30 июня и с 1 октября по 31 декабря на основании Указов Президента, за некоторыми исключениями:

- 1) граждане, проживающие в отдельных районах Крайнего Севера, перечень которых определяется Генеральным штабом Вооруженных сил РФ, призываются с 1 мая по 30 июня;
- 2) граждане, проживающие в сельской местности и непосредственно занятые на посевных и уборочных работах, — с 15 октября по 31 декабря;
- 3) граждане, являющиеся педагогическими работниками образовательных учреждений, — с 1 мая по 30 июня.

Трудовой договор с работником, призванным на военную или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, расторгается на основании повестки военного комиссариата, при увольнении выплачивается **двухнедельное выходное пособие.**

2) **восстановление на работе работника**, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

Восстановление на работе незаконно уволенного работника является основанием для расторжения трудового договора с работником, который был принят на место незаконно уволенного (п. 2 ст. 83 ТК РФ). При этом обязательным условием является наличие решения государственной инспекции труда или суда. Если решение о восстановлении на работе было принято самим работодателем, то он не вправе уволить работника, принятого на место ранее уволенного работника, по п. 2 ст. 83 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, при увольнении выплачивается **двухнедельное выходное пособие**.

3) **Не избрание на должность**;

Порядок избрания на должность регулируется соответствующими законами, нормативными актами, учредительными документами (например, Федеральным законом «Об акционерных обществах», Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Должности, замещаемые по конкурсу, предусматриваются законами, иными нормативными актами и уставами организаций. Избрание на должность должно проводиться в точном соответствии с законом, иным нормативным актом или уставом.

4) **осуждение работника к наказанию**, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

Осуждение работника служит основанием для прекращения с ним трудового договора, если, во-первых, работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, и, во-вторых, приговор суда, которым работник осужден к такому наказанию, вступил в силу. Применение такого наказания, которое не исключает возможности продолжения работы, исключает возможность увольнения работника по п. 4 ст. 83 ТК РФ. К таким видам наказаний относятся, в частности, исправительные работы (ст. 50 УК РФ), обязательные работы (ст. 49 УК РФ).

Исправительные работы отбываются по месту работы осужденного, обязательные же работы отбываются осужденным в свободное от основной работы время.

К числу наказаний, **исключающих возможность продолжения работы**, относятся:

а) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ);

б) арест (ст. 54 УК РФ);

в) лишение свободы (ст.ст. 56, 57 УК РФ).

Назначение такого наказания, как лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, исключает возможность продолжения работы, так как выражается в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Этот вид наказания применяется к лицам, совершившим преступления, связанные с врачебной или иной медицинской деятельностью, педагогической деятельностью, исполнением инженерных обязанностей и т. п.

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Полная нетрудоспособность в соответствии с медицинским заключением является основанием для расторжения с работником трудового договора. Факт полной утраты работником трудоспособности должен быть установлен медицинским учреждением, в компетенции которого входит дача заключения такого рода, например, учреждение государственной службы медико-социальной экспертизы (ст. 8 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»); а также примерное положение об учреждениях государственной службы медико-социальной экспертизы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 13.08.1996 г. № 965. При увольнении выплачивается **двухнедельное выходное пособие**.

б) смерть работника, либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

В соответствии с п. 6 ст. 83 ТК РФ смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим является основанием для прекращения трудового договора. Факт смерти устанавливается органами записи актов гражданского состояния путем внесения соответствующей записи в книги регистрации актов гражданского состояния.

Основанием для прекращения договора является копия свидетельства о смерти, выданного в установленном законом порядке. Признание лица безвестно отсутствующим и признание лица умершим регулируется ст.ст. 42, 45 ГК РФ.

Гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели.

В соответствии со ст. 42 ГК РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в **течение года** в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. В заявлении о признании гражданина безвестно отсутствующим или объявлении его умершим должно быть указано, **для какой цели** заявителю необходимо признание гражданина безвестно отсутствующим или умершим, в частности, когда это необходимо для прекращения трудового договора и получения невыплаченной заработной платы (в случае смерти работодателя — физического лица).

Лицо, обратившееся в суд с заявлением о признании гражданина безвестно отсутствующим или объявлении гражданина умершим, **должно доказать** отсутствие сведений о лице, а также невозможность установления его места нахождения.

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

Прекращение трудового договора по п. 7 ст. 83 ТК РФ происходит при одновременном соблюдении нескольких условий:

- 1) во-первых, наступление чрезвычайных обстоятельств. К числу чрезвычайных обстоятельств законодатель относит военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, крупные аварии, эпидемии и т. п.;
- 2) во-вторых, именно чрезвычайные обстоятельства препятствуют продолжению трудовых отношений;
- 3) в-третьих, чрезвычайное обстоятельство должно быть признано таковым решением правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ.

8) **дисквалификация или иное административное наказание**, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) **истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права** (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) **прекращение допуска к государственной тайне**, если выполняемая работа требует такого допуска;

В соответствии со ст. 23 Закона о государственной тайне допуск работника к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя организации в следующих случаях:

- а) однократного нарушения работником предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с сохранением государственной тайны;
- б) признания судом его недееспособности, ограниченно дееспособным или опасным рецидивистом, нахождение его под судом, следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие неснятой судимости за эти преступления;

в) наличие у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утвержденному в установленном порядке;

г) постоянного проживания его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное место жительства в другие государства.

Условие о неразглашении государственной тайны в обязательном случае должно быть **предусмотрено трудовым договором** (см. ст. 57 ТК РФ).

Кроме того, трудовые обязанности работника и их исполнение должны быть связаны с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

Прекращение допуска работника к государственной тайне **не освобождает** работника от взятых обязательств не разглашать сведения, составляющие государственную тайну.

В случае несогласия работника с решением руководителя организации о прекращении допуска к государственной тайне, работник имеет право обратиться за защитой своих нарушенных прав в суд.

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (восстановление на работе), 8 (дисквалификация), 9 (лишение специального права на срок более 2-х месяцев) или 10 (лишение допуска к гос. тайне) части первой настоящей статьи, **допускается, если невозможно** перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено **не по вине** работника, то работнику **выплачивается выходное пособие** в размере **среднего месячного заработка**. Если нарушение указанных правил допущено **по вине** работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику **не выплачивается**.

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором

Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, 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 в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Статья 307. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;
- 4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 настоящего Кодекса).

**Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда
медицинских работников**

**Должности руководителей, заместителей
руководителей медицинских организаций,
подведомственных федеральным органам
исполнительной власти, органам исполнительной
власти субъектов Российской Федерации или
органам местного самоуправления, руководителей
филиалов медицинских организаций,
подведомственных федеральным органам
исполнительной власти, замещаются лицами в
возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо
от срока действия трудовых договоров. Лица,
занимающие указанные должности и достигшие
возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их
письменного согласия на иные должности,
соответствующие их квалификации.**

Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) работников указанной медицинской организации.

Руководитель медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанной медицинской организации или должность руководителя филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном уставом медицинской организации.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, руководителем филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с настоящей статьей.

К дисциплинарным взысканиям относится

увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами

части первой статьи 81

- 5 (неоднократное неисполнение обязанностей),
- 6 (однократное грубое нарушение),
- 9 (необоснованное решение руководителя),
- 10 (однократное грубое нарушение руководителем)

или пунктом 1 статьи 336 (неоднократное нарушение устава),

а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником **по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.**

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется **приказом** (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен **под роспись**. По требованию работника работодатель **обязан выдать** ему надлежащим образом заверенную **копию** указанного **приказа** (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях **является последний день работы** работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель **обязан** выдать работнику **трудовую книжку** и произвести с ним **расчет** в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в **точном соответствии** с формулировками настоящего **Кодекса** или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель **обязан** направить работнику **уведомление** о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. **Со дня** направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 (прогул) или пунктом 4 части первой статьи 83 (осуждение работника) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее **трех рабочих дней** со дня обращения работника.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.