

Глава 15.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В Трудовом кодексе используется несколько понятий: «прекращение трудового договора», «расторжение» и «увольнение».

«Прекращение трудового договора» имеет наиболее широкое содержание. Основанием «прекращения» служит любой юридический факт, как деяние, так и событие.

Деяния — жизненные факторы, являющиеся результатом волевой (сознательной) деятельности людей. К таким действиям относятся: инициатива работника (заявление об увольнении по собственному желанию); работодателя (сокращение штатов, применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения и т. д.); третьей стороны (призыв на действительную военную службу, решение суда и т. д.).

События — юридически значимые факты, возникающие независимо от воли людей.

Понятие «увольнение» применимо, практически, ко всем случаям прекращения трудовых отношений, за исключением, если одна из сторон — физическое лицо перестает существовать, невозможно «уволить» умершего работника.

Понятие «расторжение» применимо к случаям, когда инициатором прекращения трудовых отношений является одна из сторон, работодатель или работник.

Не зависимо от основания, прекращение трудового договора оформляется приказом. Форма приказа о прекращении действия трудового договора с работником (работниками) унифицирована и утверждена Постановлением Госстандарта РФ (формы приведены на рис. 15.1 и 15.2). При использовании унифицированных форм № Т-8 и № Т-8а, терминология уже включена в название и текст приказов, а правила их оформления определены в «Инструкции по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», прилагаемой к «Альбому».

Применяются для оформления и учета увольнения работника(ов). Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику(ам) под расписку. На основании приказа о прекращении действия трудового договора (контракта) делается запись в личной карточке (форма № Т-2 или № Т-2ГС), лицевом счете (форма № Т-54 или № Т-54а), трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка — расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником».

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена постановлением Государственного комитета РФ по статистике
от 06.04.01 № 26

ЗАО «Корпорация Роланд»

наименование организации

Форма по ОКУД

по ОКПО

Трудовой договор (контракт)

номер

дата

Код

0301006

115447

92

13.02.01

Номер документа

Дата

16-R

12.04.02

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником

Уволить " 15 " апреля 20 02 года

Табельный номер

62

Иванова Ивана Ивановича

фамилия, имя, отчество работника

отдел снабжения

наименование структурного подразделения

водитель-экспедитор

наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации

по соглашению сторон, п. 1. ст. 77 Трудового кодекса РФ

основание увольнения

Основание: **1. Соглашение №** _____ **от «** _____ **»** _____.

Решение
профсоюзного органа
о согласии на увольнение
от " " _____ 20 _____ года № _____

Руководитель организации

должность

подпись

расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) ознакомлен

подпись работника

"

"

20 _____ года

Рис. 15.1. Образец заполнения формы № Т-8

Форма по ОКУД	Код
по ОКПО	0301021

ИМПЛЕМЕНТАЦИОННОЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ

Номер документа	Дата

ПРИКАЗ

(распоряжение)
о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками

[illegible]

Руководитель организации

надежность.

CONCLUSION

РАСШИРЕНИЕ ПОДПИСИ

Рис. 15.2. Образец формы № Т-8а

«Применяются для оформления и учета увольнения работника(ов). Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику(ам) под расписку. На основании приказа о прекращении действия трудового договора (контракта) делается запись в личной карточке (форма № Т-2 или № Т-2ГС), лицевом счете (форма № Т-54 или № Т-54а), трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 "Записка — расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником".»

По общему правилу днем увольнения работника является последний день его работы.

Во всех случаях при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Юридические факты, служащие основаниями (причинами), прекращения трудовых отношений должны быть зафиксированы документами, по установленным формам, при строгом соблюдении необходимых процедур. Набор таких документов свой — для каждого случая прекращения трудовых договоров по определенному основанию и для определенной категории работников.

Общие основания прекращения трудового договора содержатся в ст. 77 Трудового кодекса.

15.1. Соглашение сторон (статья 78)

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Так как он заключается при обоюдном согласии, так и может быть прекращен при достижении сторонами соглашения. Следовательно изданию приказа «О прекращении действия трудового договора с работником (работниками)» должно предшествовать оформление Соглашения. В Соглашении должна быть определена дата, с которой прекращаются трудовые отношения, а также могут быть определены дополнительные условия увольнения (выплата выходного пособия, его размер и т. д.).

Данное основание применимо к любому виду трудовых договоров: как срочных, так и бессрочных. Ранее высказывалось мнение, что прекращение трудовых отношений по соглашению сторон возможно в ограниченных случаях, в частности: срочных трудовых договоров (по старому «КЗоТу» работник не имел права уволиться по собственному желанию), в период предупреждения о сокращении штатов, — так как все равно первоначальная инициатива принадлежит одной из сторон трудового договора. Ст. 78 Трудового кодекса ни как не ограничивает ни работодателя, ни работника. Наиболее вероятно, что данное основание чаще всего будет применяться в случаях, когда у работодателя есть желание, но нет достаточных оснований для прекращения трудового договора по своей инициативе, и, таким образом, может быть найден компромисс между интересами работодателя и работника.

СОГЛАШЕНИЕ

18.03.2002г. № ____

г.Москва

ЗАО «Роланд», в лице Генерального директора Иванова С. В. с одной стороны и Терехов Олег Анатольевич, электрик, с другой стороны пришли к соглашению о расторжении с 20 марта 2002 года трудового контракта № 102 от 23 мая 2000 года между ЗАО «Роланд» и Тереховым О. А. в соответствии с п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон.

от Работодателя

Работник

Генеральный директор ЗАО «Роланд»
С. В. Иванов
18.03.2002

О.А. Терехов
18.03.2002

Увольнение производится по пункту 1 статьи 77 Трудового кодекса.

Текст приказа

по соглашению сторон, по пункту 1 статьи 77 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: Соглашение № от « ____ » _____ 200 ____ г.

Запись в трудовой книжке

Уволен по соглашению сторон, п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ

15.2. Истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения

Данное основание применяется для расторжения трудовых договоров, заключенных на определенный срок (до 5 лет) и распространяется на все случаи, перечисленные в ст. 59 Трудового кодекса.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. Однако истечение срока договора не прекращает его автоматически. Для прекращения действия срочного трудового договора необходимо действие одной из сторон, выражающее ее волю на его прекращение. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Работник должен выразить свою волю в форме заявления. Работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Это требование при буквальном толковании ч. 1 ст. 79 распространяется и на случаи, указанные частями 3 и 4 этой статьи:

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона».

УВЕДОМЛЕНИЕ	Монтажнику 5-го участка
<p>«__» _____ 200__ г. № _____</p> <p>г. Москва</p> <p>Уведомляем Вас о том, что срок действия трудового договора № _____ от «__» _____ 200__ г. истекает «__» _____ 200__ г. В связи с чем Вы подлежите увольнению по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 45%;"> <p>Начальник отдела кадров</p> <p>Уведомление получил</p> </div> <div style="width: 50%; text-align: center;"> <p>_____</p> <p>подпись</p> <p>_____</p> <p>подпись</p> </div> </div> <p>«__» _____ 200__ г.</p>	

Так как срочный договор прекращается с истечением срока его действия, то работник может быть уволен и в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.

Отдельные гарантии предусмотрены частью 2 ст. 261 Трудового кодекса для беременных женщин.

«В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам». При этом срочный трудовой договор не трансформируется в договор, заключенный на неопределенный срок и заканчивается датой ухода работницы в отпуск по беременности и родам.

Текст приказа

<p><u>в связи с истечением срока трудового договора,</u></p> <p><u>по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса</u></p> <p style="text-align: center;">(основание увольнения)</p> <p>Основание: <u>Договор № _____ «__» _____ 200__ г., уведомление Иванова А.А.</u></p> <p style="text-align: center;"><u>о прекращении трудового договора от «__» _____ 200__ г.</u></p> <p style="text-align: center;">(личное заявление Иванова А.А.)</p>
--

Запись в трудовой книжке

<p><i>Уволен в связи с истечением срока трудового договора,</i></p> <p><i>п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ</i></p>
--

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. В силу требований ст. 59 срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, «принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой», а также «для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг», дата окончания договора может быть не определена, а срок действия ограничен сроком исполнения такой работы, то правило об обязательном заблаговременном уведомлении о прекращении трудового договора к таким случаям не должно применяться. Но так как в настоящее время нет ни нормативных разъяснений, ни судебной практики, рекомендуется в срочном трудовом договоре, заключенном для выполнения работы временного характера, без указания определенной даты его прекращения, предусматривать обязанность работника заблаговременно не позднее 3-х

дней предупреждать работодателя о дате окончания работ, а на поданной работником служебной записке делать отметку об уведомлении.

Приемка-сдача работы должна быть оформлена актом.

«Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы» (форма № Т-73) применяется для оформления и учета приемки - сдачи работ, выполненных работником по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы. Является основанием для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ.

Составляется работником, ответственным за приемку выполненных работ, утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом и передается в бухгалтерию для расчета и выплаты исполнителю работ причитающейся суммы.»

Унифицированная форма № Т-73
Утверждена постановлением Государственного комитета РФ по статистике
от 06.04.01 № 26

ЗАО «Корпорация Роланд»		Форма по ОКУД		Код
		по ОКПО		0301053
Служба административно-хозяйственного и технического обеспечения		Трудовой договор (контракт)		115447
				41
Срок действия договора (контракта)		номер		15.11.01
				с
Срок действия договора (контракта)		по		09.11.01
				09.11.02

АКТ
о приемке работ, выполненных
по трудовому договору
(контракту), заключенному
на время выполнения опреде-
ленной работы

Номер документа	Дата составления	Отчетный период	
6	08.01.02	с 09.11.01	по 09.01.02

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель _____ должность _____

подпись _____ расшифровка подписи _____

М.П.

В соответствии с трудовым договором (контрактом) № 41 от 05 ноября 2001 года,
Работник Исаев Сергей Анатольевич фамилия, имя, отчество

выполнил за отчетный период следующие работы:

Номер по порядку	Наименование работы	Сумма, руб
1	2	3
1.	Написание программы складского учета материальных ценностей	6000=00
	и т.д.	
	Итого	6000=00
	Сумма аванса, предоплаты	2000=00
	Всего к выплате (с учетом аванса, предоплаты)	4000=00

Работа (ы) выполнена (ы) в полном объеме и надлежащего качества
указать качество, объем, уровень выполнения работ

На сумму Шесть тысяч рублей
сумма прописью руб. 00 коп.

Работу сдал
Работник _____
подпись

Работу принял
Руководитель структурного подразделения _____
должность _____ подпись _____ расшифровка подписи _____

Рис. 15.3. Образец заполнения формы № Т-73

в связи с истечением срока трудового договора,
по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса
 (основание увольнения)

Основание: Договор № _____ от « ____ » _____ 200 ____ г., акт о приемке работ,
выполненных по трудовому договору, заключенному на время выполнения
определенной работы

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с истечением срока трудового договора,
п.2 ст.77 Трудового кодекса РФ

При прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей по одному из оснований, предусмотренных частью 2 ст. 341 ТК, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится по п. 2 ст. 77 ТК.

15.3. Расторжение трудового договора **по инициативе работника (статья 80)**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- бессрочные договоры (общее правило) — за две недели (ст. 80);
- срочные трудовые договоры, заключенные на срок до двух месяцев – за 3 календарных дня (ст. 292);
- срочные договоры, заключенные для выполнения сезонной работы — за 3 календарных дня (ч. 1 ст. 296);
- руководители организации — не позднее чем за один месяц (ст. 280).

Сроки предупреждения о расторжении трудового договора работником религиозной организации (ч. 2 ст. 347) и работодателя — физического лица (ч. 2 ст.307) могут быть определены в трудовом договоре.

Отсчет срока предупреждения начинается на следующий день после подачи заявления. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день. Если в заявлении работника не указана дата увольнения, работодатель обязан ее уточнить, так как не имеет права просто уволить работника по истечению 2-х недельного срока с момента подачи заявления.

Предупреждение об увольнении работник может сделать в любое время: как в период работы, так и во время нахождения в отпуске, командировки, болезни.

Отдел 15

Директору ВИЭМС
Сергееву И.И.

ЗАЯВЛЕНИЕ
08.06.02

Прошу Вас освободить меня от должности старшего инженера отдела 15 в связи с уходом на пенсию.

Личная подпись

Н.С.Петров

В дело 501-2.

Издан приказ от 21.06.02 № 45-к

Срок предупреждения устанавливается в целях предоставления работодателю возможности подобрать на место увольняющегося работника замену.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (такое соглашение не влечет изменения основания увольнения с п.3 на п.1 ст. 77). Работодатель не имеет права без согласия работника уволить его по поданному им заявлению до истечения срока предупреждения.

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 законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 ч. 4 ст. 64 ТК и нормами иных федеральных законов не может быть отказано в заключении трудового договора.

Во время течения срока предупреждения работник обязан выполнять свои обязанности и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. Если работник оставит свою работу до истечения срока или грубо нарушит трудовую дисциплину, то администрация вправе уволить его в качестве дисциплинарного взыскания.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если администрация задерживает оформление увольнения и выдачу трудовой книжки по любому мотиву: не сданы, материальные ценности, не переданы дела, задолженность работника по ученическому договору и т.д. — работник вправе требовать материальное возмещение.

«Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

–задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

–других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором» (ст. 234).

Свои претензии к работнику работодатель обязан предъявлять через суд.

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.

«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 (ст. 140).

Текст приказа

по собственному желанию, по пункту 3 статьи 77 Трудового кодекса

(основание увольнения)

Основание:

личное заявление Петрова Н.С.

Уволен по собственному желанию, п.3 ст. 77 Трудового кодекса РФ

При расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится с указанием причин (постановление Совмина СССР № 252 от 13.04.73 «О трудовых книжках рабочих и служащих»).

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

Для отдельных категорий работников и отдельных ситуаций трудовым законодательством предусмотрены иные сроки предупреждения об увольнении.

«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» (ст. 70).

15.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81)

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе только по основаниям, установленным Трудовым кодексом или другими федеральными законами.

Основными являются основания, перечисленные в ст.81 ТК и ст.71. Дополнительные основания устанавливаются для отдельных категорий работников:

–руководителя организации- должника в связи с отстранением от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п.1 ст.278 ТК);

–руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК);

–лицо, работающее по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК);

–педагогического работника (ст.336 ТК);

–лицо, работающее в представительстве Российской Федерации за границей (ст.341 ТК);

–государственных служащих (ст.25 закона «Об основах государственной службы») и т.

д.

Кроме того, для отдельных категорий работников дополнительные основания расторжения трудового договора устанавливаются Уставами (утвержденными федеральными законами) либо определяются условиями конкретного договора (с руководителями организаций, работниками религиозных организаций, в случае заключения трудового договора с работодателем — физическим лицом).

Трудовое законодательство выделяет группу наименее социально-защищенных работников, увольнение которых по инициативе работодателя, допускается только в исключительных случаях и, также, только с согласия соответствующих государственных органов. К такой категории работников относятся:

1. Работники моложе 18 лет (ст.269) — «расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав»;

2. Беременные женщины (ч 1 ст.261) — «расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев

ликвидации организации»;

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (только в случае увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5—8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса (ч.3 ст.261));

Руководители (их заместители) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы (допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373.

Внимание! Постановлением № 3-П от 24 января 2002 года Конституционный суд РФ признал не соответствующими Конституции Российской Федерации часть вторую ст.235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в той части, в которой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя. Следовательно положения ст. 374 Трудового кодекса не в полной мере соответствуют Конституции и подлежат изменению.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2, подпункту «б» п.3 и п.5 ст.81 Кодекса с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Кодекса.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Трудовым законодательством определен различный порядок увольнения работника по инициативе работодателя по каждому основанию.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

15.4.1. Ликвидации организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом

Ликвидация юридического лица (организации) влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п.1 ст.61 ГК РФ), поэтому все работники без исключения подлежат увольнению. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч.4 ст.81 ТК). То же самое происходит при прекращении деятельности работодателя — физического лица. Не имеет значения кто и по каким причинам принял решение о ликвидации (прекращении деятельности).

По действующим правилам ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек считается массовым высвобождением работников. Работодатели обязаны своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлять органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст.25 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.91 «О занятости населения в РФ»).



ЗАО «РОЛАНД»
110110, Москва
Ул. Тверская, д.15, офис 215
Тел. (095) 115-00-00
Факс: (095) 115-00-01
E-mail: rol@mail.ru

В Совет Профессионального
союза работников

(наименование отрасли)

УВЕДОМЛЕНИЕ

Настоящим уведомляю, что в связи с решением общего собрания _____
(акционеров) /
участников)
Протокол № _____ от " ____ " _____ 199_ г. о ликвидации _____
(открытого/закрытого)
акционерного общества (общества с ограниченной ответственностью) _____
_____ начиная с " ____ " _____ 199_ г.
г. _____
(наименование)
будет высвобождено _____ работников нашего предприятия.
(количество)
Приложение: Протокол общего собрания акционеров (участников) № _____
от " ____ " _____ 199_ г., на котором принято решение о ликвидации предприятия.
Председатель ликвидационной комиссии _____ / _____ /
М.П.

ИНФОРМАЦИЯ О МАССОВОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

Полное наименование предприятия	
Адрес _____	(Ф.И.О. индивидуального работодателя) _____ Телефон _____
Списочная численность занятых на предпр. (чел.) _____ (на дату увольнения)	
Причина массового высвобождения _____	
Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) _____	
Дата начала массового высвобождения _____	
Дата окончания массового высвобождения _____	

СВЕДЕНИЯ О ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКАХ

Полное	наименование	предприятия		
Адрес	(для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам - Ф.И.О.) _____ Телефон _____			
Номер	Ф.И.О.	Профессия или	Квалификация	Средняя

п/п	специальность	зарплата

" " 199 г. Подпись руководителя
 М.П. Ф.И.О. и телефон исполнителя

Решение о ликвидации является основанием для предупреждения о предстоящем увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ч.2 ст.180 ТК).

УВЕДОМЛЕНИЕ		Контролеру Козлову Ю.С.
8 июня 2000 года № 6		
г. Москва		
Юрий Сергеевич,		
Уведомляем Вас о предстоящей ликвидации предприятия в соответствии с решением учреждений Протокол № 6 от 2 июня 2000 года (решение суда п.2 ст.61 или п.1 ст.65 ГКРФ).		
Предупреждаем Вас об увольнении с 10 августа 2000 года.		
Генеральный директор	_____	А.А.Сидоров
	подпись	
Ознакомлен	_____	Ю.С. Козлов
	подпись	
08.06.2000 г.		

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ч.3 ст.180 ТК).

Текст приказа

<p align="center"> <u>в связи с ликвидацией организации,</u> (основание увольнения) <u>по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса</u> Основание: <u>Решение учредителей Протокол № от « » 200 г.</u> <u>(Решение суда т т.д.)</u> </p>
--

Запись в трудовой книжке

<p align="center">Уволен в связи с ликвидацией предприятия, п.1 ст.81 Трудового кодекса РФ</p>

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации 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). Для отдельных категорий работников установлены иные размеры компенсационных выплат (смотри параграф «сокращение численности или штатов»).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178).

Удержания из заработной платы при окончательном расчете по основаниям, перечисленным в ст.137, не производятся.

Для отдельных категорий работников федеральными законами могут устанавливаться дополнительные гарантии.

«При ликвидации государственного органа или сокращении его штата государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

При увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращении штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае не предоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией государственный служащий остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы» (Федеральный закон № 119 от 31.07.95 «Об основах государственной службы РФ»).

15.4.2. Сокращение численности или штата работников организации

Основаниями сокращения численности или штата работников могут считаться: — реорганизация предприятия;

- уменьшение объема производства;
- проведение технических, технологических, организационных и иных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей;
- изменение целей и направления деятельности юридического лица;
- совершенствование методов и приемов труда и т. д.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22.12.92 разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников, суды обязаны выяснить, прекращена ли деятельность предприятия, учреждения, организации, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли администрацией нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников. При этом целесообразность проводимых сокращений судами не рассматривается.

Работники, заключившие трудовой договор с работодателем — физическим лицом, не могут быть уволены по данному основанию.

В первую очередь подлежат сокращению вакантные должности.

Трудовой кодекс устанавливает определенный порядок действий, которые должен осуществить работодатель, при реализации сокращения работников.

1. *Принятие решения о предстоящем сокращении, оценка — будет ли сокращение являться массовым.* Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или)

территориальных соглашениях. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации, а также органам службы занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если решение о сокращении численности или штата работников организации не приводит к массовому высвобождению работников — не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2. *Издание соответствующего приказа с конкретным указанием численности и категорий работников, подлежащих сокращению.*

3. *Определение персоналий работников.*

Не допускается увольнение по данному основанию беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст.261). При увольнении несовершеннолетних требуется получения согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269).

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст.179).

4. *Уведомление работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением*

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ч.2 ст.180).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. Кроме того в соответствии с п.23 постановления Верховного Суда РФ № 16 работодатель должен предложить сокращаемому сотруднику и другую работу. «Под другой работой в указанном случае понимается предоставление работнику вакантной должности (работы) как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья».

Однако нельзя уволить работника, если его должность не подлежит сокращению, и перевести на его место работника с более высокой квалификацией, должность которого сокращается.

УВЕДОМЛЕНИЕ		Контролеру Козлову Ю.С.
8 июня 2000 года	№ 6	
г. Москва		
Юрий Сергеевич,		
Уведомляем Вас, что, в соответствии с проводимыми организационно-штатными		

мероприятиями (приказ № 33 от 05.06.2002 «О внесении изменений в штатное расписание»), занимаемая вами должность сокращается. Вы подлежите увольнению с 10 августа 2002 года в связи с сокращением штатов по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Генеральный директор

подпись

А.А.Сидоров

Ознакомлен

подпись

Ю.С. Козлов

08.06.2000 г.

Уведомление может быть направлено работнику и в период его временной нетрудоспособности, и во время его нахождения в отпуске и т. д. Если работник отказался подписать уведомление, то составляется акт.

АКТ

«__»_____ 200__г. №_____

г. _____

Мы, нижеподписавшиеся составили настоящий акт о том, что в связи с осуществлением мероприятий по высвобождению работников, связанных с сокращением численности
р а б о т н и к о в

(наименование организации)

в соответствии с действующим законодательством администрация _____
(комиссия) персонально предупредила за два

(наименование организации)
месяца _____ о ее (его)
предстоящем

(должность, Ф.И.О.)
увольнении путем предъявления ей (ему) под расписку _____
(дата предъявления)

уведомления об этом.

От подписи в уведомлении и получении его на руки

(Ф.И.О.)
отказался (отказалась).

Подписи составивших акт:

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня (ч.2 ст.292).

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней (ч.2 ст. 296).

5. Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Руководителей выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей, включая двухлетний срок после окончания их полномочий, допускается сократить только с соблюдением порядка, установленного статей 374 Кодекса.

Члены профсоюза и члены комиссий по трудовым спорам могут быть сокращены только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда, государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание Государственной инспекции труда.

Запрос в профсоюз желательно направить не ранее одного месяца и не позднее 12 дней до даты предполагаемого увольнения. Так как в соответствии ч.5 ст.373 ТК работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. При этом по истечении 2-х месяцев само предупреждение не теряет силу и повторного предупреждения не требуется.

6. Издание приказа об увольнении.

Если сотрудника можно уведомить об увольнении во время его отсутствия на рабочем месте, то увольнение при этих условиях не допускается. Увольнение становится возможным в первый день выхода работника на работу либо в более поздний срок.

Текст приказа

в связи с сокращением штатов, по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ

(основание увольнения)

Основание: Приказ № от «__»_____200__г.

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с сокращением штатов, п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ

Выходное пособие при этом выплачивается в том же порядке и размере, как и при увольнении в связи с ликвидацией (см. предыдущий параграф).

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

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.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Удержания из заработной платы при окончательном расчете по основаниям, перечисленным в ст. 137, не производятся.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка, при этом основание прекращения трудового договора не изменяется, так как законодательством для сокращенных работников предусмотрены дополнительные льготы.

Гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Предусматривается возможность досрочного оформления пенсии за 2 года до достижения пенсионного возраста.

Сохраняется непрерывный трудовой стаж на период поиска работы до 6 месяцев.

15.4.3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

Несоответствие работника выполняемой работе — это либо объективная неспособность, неумение данного работника качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу, либо пониженная трудоспособность, препятствующая качественному выполнению работы без ущерба для здоровья работника или окружающих его лиц. Оно выражается в неудовлетворительном, не по его вине, выполнении трудовых функций, систематическом браке, невыполнении норм выработки, несоблюдении сроков выполнения поставленных задач и т. д.

Такое несоответствие должно подтверждаться зафиксированными фактами:

- протоколы квалификационной комиссии;
- акты ОТК о выпуске брака;
- представление непосредственного начальника о срыве сроков выполнения служебного задания и т. д.

Основными же фактами, подтверждающими несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы, являются заключение медико-социальной экспертизы и вывод аттестационной комиссии.

Увольнение работника в связи с несоответствием допускается только в том случае, если нельзя перевести работника, с его согласия, на другую работу.

15.4.3.1. Вследствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе возможно при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Частичная утрата трудоспособности не является основанием увольнения работника, если он в полном объеме выполняет свои обязанности и если выполняемая работа ему не противопоказана по состоянию здоровья и не опасна для окружающих. В соответствии с ч.2 ст.72 ТК, работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст.77 Кодекса.

Следовательно увольнение по подпункту а), п. 3 ст. 81 возможно только в случае, когда

работодатель не может по объективным причинам предложить работнику перевод.

При признании работника полностью нетрудоспособным следует увольнение по п. 5 ст. 83.

Текст приказа

<p><u>в следствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, по подпункту а) пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса</u> (основание увольнения)</p> <p>Основание: Заключение МСЭК № _____ от « ____ » _____ 200__ г.</p>

Запись в трудовой книжке

<p><i>Уволен в связи с обнаружением несоответствия выполняемой работе по состоянию здоровья, подпункт а) п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ</i></p>
--

В соответствии с ч. 3 ст. 178, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Удержания из заработной платы при окончательном расчете по основаниям, перечисленным в ст.137, не производятся.

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

15.4.3.2. В следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации подтверждается только выводами аттестационной комиссии.

Подробно об аттестации смотри в соответствующей главе.

Недопустимо расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно закону не является обязательным условием при заключении трудового договора.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с подп. «б» п.3 ст. 1 Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель обязан учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа.

Руководителей выборного профсоюзного органа данной организации и о заместителей, включая двух летний срок после окончания их полномочий пускается уволить только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 вдекса.

Текст приказа

<p><u>в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по подпункту б) пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса</u> (основание увольнения)</p> <p>Основание: Протокол Аттестационной комиссии № _____ от « ____ » _____ 200__ г.</p>

**Уволен в связи с обнаружением несоответствия выполняемой работе,
вследствие недостаточной квалификации,
подпункт б) п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ**

15.4.4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

В соответствии со ст.75, при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работником компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181).

Удержания из заработной платы при окончательном расчете по основаниям, перечисленным в ст.137, не производятся.

Смена собственника имущества организации не является основанием для исторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Текст приказа

<p>в связи со сменой собственника имущества организации, по пункту 4 статьи 81 Трудового кодекса (основание увольнения)</p> <p>Основание: 1. Свидетельство о регистрации изменения в учредительных документах № _____ от « ____ » _____ 200__ г. 2. Решение нового собственника _____</p>

**Уволен в связи со сменой собственника имущества организации,
п. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ**

**15.4.5. Неоднократное неисполнение работником
без уважительных причин трудовых обязанностей,
если он имеет дисциплинарное взыскание**

Увольнение по данному основанию применяется в качестве дисциплинарного взыскания, поэтому порядок его применения подчиняется общим требованиям наложения дисциплинарных взысканий (смотри соответствующую главу).

Условием применения данного основания является наличие хотя бы одного неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. При этом необходимо учитывать тяжесть, обстоятельства при которых был совершен проступок, а также предшествующее поведение работника, отношение к труду.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель обязан учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа.

Руководителей выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей, включая двухлетний срок после окончания их полномочий допускается уволить только с соблюдением порядка, установленного ст.374 Кодекса (данное положение не соответствует

<p>за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, по пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса (основание увольнения)</p> <p>Основание: 1. <u>Представление непосредственного руководителя от</u> <u>от « » 200 г.</u></p> <p>2. <u>Приказ о дисциплинарном взыскании № от</u> <u>« » 200 г.</u></p>

<p>Уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей,</p> <p>п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ</p>
--

15.4.6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Увольнение по перечисленным в данном пункте Трудового кодекса основаниям применяется в качестве дисциплинарного взыскания, поэтому порядок его применения подчиняется общим требованиям наложения дисциплинарных взысканий (смотри соответствующую главу).

15.4.6.1. Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня

Прогулом будет считаться:

– оставление рабочего места работником в течении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию;

– самовольное использование дней отгулов либо самовольный уход в отпуск (за исключением случаев, когда в соответствии с законодательством, такой отгул или отпуск должен быть представлен работнику в обязательном порядке, например — донорам).

Считается прогулом, если работник без уважительных причин более четырех часов подряд хотя и находился на территории предприятия, но не на своем рабочем месте. Также — вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу (например сторож).

Не будет считаться прогулом, если работник отстранен администрацией от выполнения своих обязанностей или не допущен к работе (ст.76). Отказ или уклонение от прохождения медосмотра, который является обязательным условием допуска к работе, является основанием для применения дисциплинарного взыскания, а при повторном отказе (уклонении) — увольнение по п. 5 ст. 81.

Не будет считаться прогулом, если работник отказывается приступить к работе по причине несогласия с переводом и т. д. В таких случаях обязательным условием является присутствие работника на своем прежнем рабочем месте либо определенном работодателем.

Неявка работника на работу в случае задержки выплаты ему заработной платы должна рассматриваться как вынужденный прогул по вине работодателя.

Трудовой кодекс не приводит перечень уважительных причин, поэтому в конкретном случае работодатель определяет сам с учетом всех обстоятельств. Однако арест работника за административное нарушение будет уважительной причиной невыхода на работу.

<p>за прогул, по подпункту а) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ (основание увольнения)</p>
--

Запись в трудовой книжке

Уволен за прогул, подпункт а) п.6 ст.81 Трудового кодекса

Факт прогула должен быть зафиксирован актом

АКТ ОБ ОТСУТСТВИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	
« _____ » _____ 200__ г. № _____ г. _____	(Ф.И.О., должность, место работы)
Время составления акта: _____ час. _____ мин. Мы, нижеподписавшиеся:	
в присутствии _____ « _____ » _____ 200__ г.	(Ф.И.О., должность, место работы) составили настоящий акт о нижеследующем:
отсутствовал на рабочем месте	(Ф.И.О.)
(место работы) с _____ час. _____ мин. до _____ час. _____ мин. в течение рабочего дня (всего _____ час. _____ мин.). Время в акте указано московское, в чем и расписываемся:	
1.	_____ (подпись)
2.	_____ (подпись)
3.	_____ (подпись)

В случае длительного прогула днем увольнения будет считаться последний день работы, то есть день предшествующий прогулу.

15.4.6.2. Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст.76). Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. То есть, к примеру, на следующий день работник уже допускается к работе, но администрация вправе на него наложить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Отстранение от работы оформляется приказом или распоряжением.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Основаниями для отстранения работника являются: наличие признаков опьянения (запах алкоголя изо рта, неустойчивость позы, нарушение речи, выраженное дрожание пальцев рук, резкое изменение окраски кожных покровов лица, для наркотического или токсического опьянения — расширение зрачков, поведение, не соответствующее обстановке); заявление граждан об употреблении спиртных напитков работников; признание самого работника. Администрация может направить работника на освидетельствование в медицинское учреждение. Результат медицинского освидетельствования оформляется протоколом.

Факт нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения должен быть зафиксирован актом.

АКТ О ПОЯВЛЕНИИ _____ (Ф.И.О., должность, место работы) НА РАБОТЕ В НЕТРЕЗВОМ СОСТОЯНИИ	
«__» _____ 200__ г. № _____ г. _____ Мы, нижеподписавшиеся:	
_____ (Ф.И.О., должность, место работы)	в присутствии _____ составили настоящий акт о нижеследующем:
_____ (Ф.И.О.)	«__» _____ 200__ г. в ____ час. _____ мин.
_____ (Ф.И.О.)	
появился в нетрезвом состоянии на работе _____ (место работы)	
У него наблюдались, в частности, следующие внешние признаки алкогольного опьянения:	
Могут быть следующие признаки, подтверждающие состояние опьянения:	
а) подтверждающие состояние алкогольного опьянения:	
— запах алкоголя в выдыхаемом воздухе;	
— нарушена координация движений, неустойчивость, шатающаяся походка;	

б) подтверждающие состояние наркологического и токсического опьянения: – ускоренная речь, быстрая смена ассоциаций и поверхностность; – снижение критики к своему поведению и высказываниям; – узкие зрачки и бледность. Факт	нахождения
_____ (Ф.И.О.) в нетрезвом состоянии подтвердить медицинским заключением невозможно, поскольку	
– _____ (Ф.И.О.) отказался пройти медицинское освидетельствование на предмет обнаружения алкоголя в крови. В чем и расписываемся: 1. _____	
2.	_____ (подпись)
3.	_____ (подпись)
_____ (подпись) В случае отказа «актируемого» от подписания акта после отметки об этом составители акта расписываются еще раз.	

<i>Приложение I к приказу Миниздрава СССР от 8 сентября 1988 г. № 694</i>	
Наименование учреждения _____	Код формы по ОКУД _____ Код учреждения по ОКПО _____ Форма № 155/у
ПРОТОКОЛ медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения	
«__» _____ 200__ г.	
1. Фамилия, имя отчество	

_____ .Возраст (год рождения)	
Где и кем работает _____	
Кем и когда (точное время) направлен на освидетельствование _____	
Дата и точное время освидетельствования _____	
Кем освидетельствован (врач, фельдшер) _____	
2.	Причина освидетельствования: подозрение в управлении транспортом в состоянии опьянения, пребывание на работе в нетрезвом состоянии, освидетельствование в связи с оказанием медицинской помощи и др. (указать причину) _____
3.	Внешний вид испытуемого: состояние одежды, кожи, наличие повреждений (ранения, ушибы и т. д.) _____
4.	Поведение: _____ напряжен, замкнут, раздражен, возбужден, агрессивен, эйфоричен, болтлив, суетлив, настроение неустойчиво, сонлив, заторможен, жалуется ли на свое состояние (на что именно) _____
5.	Состояние сознания, ориентировка в месте, времени, ситуации и собственной _____ л и ч н о с т и
6.	Речевая способность: связанность изложения, нарушения артикуляции, смазанность речи и др. _____
7.	Вегетативно-сосудистые реакции (состояние кожных покровов, слизистых глаз, языка, _____, потливость, _____, слюнотечение) _____
Дыхание:	_____ учащенное, _____ замедленное
пульс	_____ артериальное _____ давление
зрачки: сужены, расширены, реакция на свет _____	
нистагм _____ при _____ взгляде _____ в _____ сторону	
8.	Двигательная _____ сфера
Мимика:	_____ вялая, _____ оживленная
Походка (шатающаяся, разбрасывание ног при ходьбе), ходьба с быстрыми поворотами (пошатывание _____ при _____ поворотах)	
стояние _____ в _____ позе _____	Ромберга
точные движения (поднять монету с пола, пальце-носовая проба) _____	
дрожание _____ век, _____ языка, _____ пальцев _____ рук	
9. имеются ли признаки нервно-психических заболеваний, органического поражения _____	

центральной нервной системы, физического истощения.				
Перенесенные	травмы	(со	слов	испытуемого)

10.			Сведения о последнем употреблении алкоголя и лекарственных средств: субъективные, объективные (по документам и другим источникам) _____	
11.			Запах алкоголя или другого вещества изо рта _____	
12. Наличие алкоголя или другого вещества в выдыхаемом воздухе и биологических средах организма:				
а) _____ воздух _____ исследовался _____ на _____ приборе _____				
методом Рапопорта, индикаторной трубкой _____				
Время и результаты исследования _____				
повторного _____ исследования _____				
б) биологическая среда(ы) (моча, слюна, кровь; смывы с поверхности губ, кожи лица, пальцев _____ рук) исследовались _____				
методами. _____ время _____ отбора _____				
пробы _____				
Время и результаты исследования _____				
13.			Другие данные медицинского осмотра или представленных документов _____	

14.			Заключение (состояние обследуемого квалифицируется в формулировках, предусмотренных п. 13 действующей инструкции Минздрава СССР о порядке медицинского освидетельствования): _____	

Подпись медработника, проводившего освидетельствование _____				

15.			Запись испытуемого об ознакомлении с результатами освидетельствования _____	

Под появлением на работе в состоянии опьянения следует понимать — нахождение работника во время рабочего времени на своем рабочем месте либо на территории, где он должен исполнять свои обязанности, в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не зависимо от степени. То есть, если работник находится на своем рабочем месте в нетрезвом состоянии по окончании рабочего дня, либо не на своем рабочем месте, но на территории предприятия и это прямо запрещено правилами внутреннего трудового распорядка — к нему можно применить меры дисциплинарного воздействия, но уволить по данному основанию нельзя. Это правило особенно внимательно должно соблюдаться по отношению к работникам с ненормированным рабочим днем. Следует исходить из того, что если работник с ненормированным рабочим днем, после окончания рабочего времени, продолжает выполнять свои обязанности по распоряжению руководителя и

Текст приказа

за появление на работе в состоянии алкогольного (наркотического, токсического)
опьянения, по подпункту б) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Акт нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного
(другого) опьянения № _____ « _____ » _____ 200__ г.
(протокол освидетельствования)

Уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения,
подпункт б) п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ

В трудовой договор (контракт), в связи с трудовой функцией, может быть включено условие об ответственности за разглашение охраняемой законом тайны. Таким образом работник дает добровольное согласие хранить соответствующие сведения в тайне и отвечать за нарушение этой тайны в установленном порядке.

1. Государственную тайну (указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. «Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне»);
2. Коммерческую тайну, с учетом постановления Правительства РСФСР от 5 декабря 1991г. "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну";
3. Конфиденциальную информацию (указ Президента РФ от 6 марта 1997г. утверждающий «Перечень сведений конфиденциального характера»);
4. Банковскую тайну;
5. Персональные данные работников (Глава 14 ТК) и т. д.

Самым сложным в применении данного основания для увольнения будет являться доказывание конкретного факта разглашения информации конкретным работником. Что касается государственной тайны, то это прерогатива компетентных органов. А вот в остальном работодатель должен полагаться только на себя и при этом собирать доказательства законными методами.

за разглашение охраняемой законом тайны,
по подпункту в) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Результат служебного расследования
2.Объяснения /должность, Ф.И.О./

**Уволен за разглашение банковской тайны,
подпункт в) п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ**

4. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растрата, умышленное его уничтожение или повреждение, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий

Под хищением понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества (примечание 1 к ст. 158 УК РФ).

Под мелким — понимается хищение, ущерб от которого не превысил минимальный размер оплаты труда. Кроме стоимости похищенного имущества при определении ущерба учитывается количество похищенных предметов в натуре (вес, объем) и их значимость для собственника (владельца).

Присвоение или растрата, то есть хищение чужого имущества, вверенного виновному (ст.160 УК РФ).

Применение данного основания увольнения возможно только, если вина работника установлена вступившим в силу приговором суда или постановлением компетентного органа о наложении административного взыскания, а также противоправные действия совершены по месту работы виновного. Определение вины работника администрацией самостоятельно, никакой юридической силы не имеет. Не подлежит увольнению по данному основанию работник, совершивший хищение и чья вина установлена в соответствии с законом, но противоправное деяние совершено вне пределов его предприятия.

Установленный месячный срок для применения увольнения исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня принятия решения об административном взыскании, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, и не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка (в указанный срок не включается время производства по уголовному делу).

Текст приказа

за совершение по месту работы хищения чужого имущества
по подпункту г) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ
(основание увольнения)

Основание: Постановление о назначении административного наказания

Запись в трудовой книжке

**Уволен за совершение хищения по месту работы,
подпункт г) п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ**

15.4.6.5. Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

В соответствии со ст. 214 ТК все работники обязаны соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

Катастрофа — событие с трагическими последствиями («Толковый словарь русского языка»).

Авария — повреждение, выход из строя какого — либо механизма, машины, устройства во время работы, движения (источник тот же).

Трудовое законодательство относит к несчастным случаям на производстве: травму, в том числе нанесенную другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, — повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника (ст. 227).

По факту каждого несчастного случая, аварии либо возникновения предаварийной ситуации работодатель обязан провести расследование, для этого приказом по предприятию создается комиссия.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда. Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней (в исключительных случаях председатель комиссии может продлить срок расследования еще на 15 дней). По результатам работы комиссии составляется акт. Экземпляр акта о групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае на производстве и несчастном случае на производстве со смертельным исходом передается в прокуратуру.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда (ст. 230).

Под созданием заведомо реальной угрозы наступления тяжких последствий понимается то, что работник, нарушая правила охраны труда, осознавал возможный негативный результат своих действий (бездействий) либо при должной осмотрительности мог предвидеть, т. е., сознательно нарушал установленные правила. В конечном итоге то, что несчастный случай, авария или катастрофа не произошли, не зависит — предотвращены ли они самим работником, другим работником или благодаря случаю, а также кем установлено нарушение. Важен сам факт нарушения правил охраны труда и его возможные тяжкие последствия.

Факт нарушения работником правил охраны труда должен быть зафиксирован актом. По факту нарушения должно быть проведено служебное расследование назначенной администрацией комиссией с обязательным привлечением в ее состав соответствующего специалиста отдела охраны труда или уполномоченного по охране труда.

Текст приказа

за нарушение требований по охране труда,
по подпункту д) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ
(основание увольнения)
Основание: Акт о несчастном случае на производстве

**Уволен за нарушение правил охраны труда,
подпункт д) п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ**

**15.4.7. Совершение виновных действий работником,
непосредственно обслуживающим денежные или
товарные ценности, если эти действия дают основание
для утраты доверия к нему со стороны работодателя**

По данному основанию могут быть уволены работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, занятые их приемом, хранением, транспортировкой или распределением. Прежде всего это работники, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности (смотри главу «Трудовой договор»). Однако пределы материальной ответственности работника при применении данного основания увольнения значения не имеют.

Ранее Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ разъясняла, что в отношении главных бухгалтеров не может применяться увольнение по п.2 ст.254 КЗоТ, в связи с утратой доверия, так как на них запрещено возлагать обязанности, связанные с непосредственной материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности. На практике же, особенно в малых предприятиях, бухгалтер существует в единственном лице и выполняет функции кассира. Поэтому вопрос о недопустимости увольнения главных бухгалтеров по этому основанию, довольно спорный.

При применении увольнения по данному основанию не имеет значения является ли обязанность работника, связанная с непосредственным обслуживанием материальных ценностей, его основной или дополнительной трудовой функцией.

Действия (бездействия) работника должны быть признаны виновными, т. е., совершенными умышленно (с прямым или косвенным умыслом) или по неосторожности (по легкомыслию или небрежности). Виновность устанавливается в законном порядке. Факт совершения работником таких действий фиксируются актом инвентаризации, протоколом задержания (в случае пресечения хищения), письменным объяснением работника.

Систематичность, кратность противоправных действий, а также размер ущерба значения не имеют.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (ч.2 п.41 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16).

Увольнение по этому основанию не является дисциплинарным взысканием, поэтому временные ограничения на процедуру применения не распространяются.

Текст приказа

в связи с утратой доверия, по пункту 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ
(основание увольнения)

Основание: Решение суда

Уволен в связи с утратой доверия, п.7 ст.81 Трудового кодекса РФ

6. **Совершение работником, выполняющим воспитательные
функции, аморального проступка, несовместимого
с продолжением данной работы**

Применение увольнения по данному основанию возможно по отношению к работникам, выполняющим воспитательные функции в качестве основной трудовой функции. К этой категории работников можно отнести: учителей общеобразовательных учреждений (закон «Об образовании»), воспитателей детских учреждений, мастеров производственного обучения, работников, занимающих должности воспитателей при общежитиях и т. п.

К аморальным проступкам можно отнести действия, нарушающие общепринятые нормы поведения в обществе, отрицание моральных устоев (бытовое пьянство и дебоши, мелкое хулиганство и т. д.).

Применение методов воспитания, связанных с применением физического или психического насилия, оскорбление, являются отдельным основанием для расторжения трудового договора, в соответствии со ст.336 ТК.

Аморальные проступки должны быть зафиксированы. Место и время их совершения роли не имеют.

Текст приказа

в связи с совершением работником аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, по пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: Протокол задержания за нахождение в общественном месте в нетрезвом состоянии

Запись в трудовой книжке

Уволен за совершение аморального проступка, п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ

15.4.9. 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

В соответствии с гражданским законодательством руководитель организации обязан действовать в интересах этой организации добросовестно и разумно. В соответствии со ст.277 ТК он несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный своими действиями (бездействиями). Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества предприятия или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося во владении предприятия, если оно несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для предприятия произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

То есть увольнение руководителя организации возможно, если имуществу причинен прямой действительный ущерб, подтверждаемый документами бухгалтерской отчетности или ревизии.

Например, продажа имущества по заведомо заниженной стоимости (ниже себестоимости или балансовой стоимости), продажа имущества (продукции) в кредит заведомо неплатежеспособному покупателю, несоразмерное использование денежных средств на представительские цели, необоснованные командировки, особенно за рубеж, и т. п.

Одним из условий применения данного основания увольнения является необоснованность решения руководителя. Решение, заведомо наносящее ущерб, может быть принято в целях предотвращения более крупного ущерба.

За недобросовестные действия в результате, которых организация не получила прибыль, руководитель не может быть уволен по п.9 ст.81 ТК.

Так как руководители филиалов или представительств, заместители руководителя организации, главные бухгалтера могут обладать широкими полномочиями в отношении использования имущества, находящегося во владении у организации, то к ним можно применить данное основание для увольнения. Материальную ответственность в этом случае они несут в полном объеме, если с соответствии с ч.2 ст.243 ТК, она предусмотрена трудовым договором.

Текст приказа

<u>в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего причинение ущерба имуществу организации, по пункту 9 статьи 81 Трудового кодекса</u> (основание увольнения) Основание: <u>Акт проверки организации налоговым органом</u>

Запись в трудовой книжке

<i>Уволен за причинение ущерба имуществу организации,</i>
<i>п.9 ст.81 Трудового кодекса РФ</i>

Текст приказа

<u>в связи неправомерным использованием имущества организации,</u> <u>по пункту 9 статьи 81 Трудового кодекса</u> (основание увольнения) Основание: <u>Акт проверки организации налоговым органом</u>
--

Запись в трудовой книжке

<i>Уволен за неправомерное использование имущества организации,</i>
<i>п.9 ст.81 Трудового кодекса РФ</i>

15.4.10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей

Данное основание увольнения применяется в качестве дисциплинарного взыскания, поэтому правила его применения подчиняются общим правилам наложения дисциплинарных взысканий.

Распространяется только на руководителей организаций (филиалов, представительств) и их заместителей.

Филиалы и представительства — обособленные подразделения, находящиеся вне места нахождения юридического лица и действующие на основании положений, утвержденных этим юр., лицом (ст. 55 ГК. РФ). Руководители структурных подразделений не могут быть уволены по этому основанию.

«Однократное грубое нарушение» может быть выражено в действиях (бездействиях) руководителя, повлекших:

- крупный ущерб, выражающийся в неполученном доходе;
- несчастный случай на производстве и т. д.

В приказе об увольнении должен быть указан конкретный факт нарушения и его последствия.

за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей
(игнорирование правил противопожарной безопасности, приведшее к
возникновению пожара и уничтожению значительных материальных
ценностей, по пункту 10 статьи 81 Трудового кодекса

(основание увольнения)

Основание: 1. Предписание госпожнадзора № _____ от _____
 2. Заключение госпожнадзора о причинах возгорания
 № _____ от _____
 3. Акт инвентаризации № _____ от _____

Запись в трудовой книжке

Уволен за грубое нарушение своих трудовых обязанностей,

п. 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ

Кроме того работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК).

15.4.11. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора

Подлог — обман, состоящий в подделке чего, или в подстановке одной вещи замест другой; фальшь, подмена, подделка (Толковый словарь В.И. Даля).

Основным критерием применения данного основания увольнения является наличие вины работника в форме прямого умысла. При приеме на работу лицо умышленно сообщает о себе ложные сведения или представляет поддельные документы с целью получения этой работы.

К примеру работник может быть уволен по этому основанию в случае предоставления им фальшивого диплома, если выполнение работы требует специальных знаний.

Если же работник при приеме на работу утаивает отдельные сведения о себе, выявление которых становится препятствием к продолжению дальнейшей работы, то прекращение трудового договора возможно по п 11 ст.77 ТК «нарушение установленных правил заключения трудового договора».

Текст приказа

в связи с предоставлением работником подложных документов при приеме на работу
(предоставление фальшивого диплома о высшем образовании),

по пункту 11 статьи 81 Трудового кодекса

(основание увольнения)

Основание: 1. Ответ из учебного заведения
 2. Объяснительная записка

Уволен за представление подложного документа при приеме на работу,

п. 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ

**15.4.12. Прекращение допуска к государственной тайне,
если выполняемая работа требует допуска
к государственной тайне**

Данное основание для прекращения трудового договора применимо только в отношении работников, выполнение трудовых функций которыми требует допуска к сведениям, содержащим государственную тайну, и прекращение допуска препятствует продолжению выполняемой работы.

В соответствии со ст. 23 Закона «О государственной тайне» в редакции № 131 от 06.10.97, допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях:

- однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны;
- возникновения обстоятельств, являющихся основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне:
- а) признание его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или особо опасным рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;
- б) наличие у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации (приказ Минздрава № 83 от 16.03.99);
- в) постоянное проживание его самого и (или) его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное место жительства в другие государства;
- г) выявление в результате проведения проверочных мероприятий действий оформляемого лица, создающих угрозу безопасности Российской Федерации;
- д) уклонение от проверочных мероприятий и (или) сообщение заведомо ложных анкетных данных.

Прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является основанием для расторжения с ним трудового договора (контракта), не зависимо от того, были ли такие условия предусмотрены в трудовом договоре (контракте). Заключение договора об оформлении допуска к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке при этом граждане предупреждаются о возможных для себя ограничениях, а также дают согласие на проведение проверочных мероприятий.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает должностное лицо или гражданина от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

Текст приказа

в связи с прекращением допуска к государственной тайне,
по пункту 12 статьи 81 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Представление компетентных органов, осуществляющих
проверочные мероприятия (другое).
2. Решение о прекращении допуска к государственной тайне

Уволен в связи с прекращением допуска к государственной тайне,

п. 12 ст. 81 Трудового кодекса РФ

Решение администрации о прекращении допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне и расторжении на основании этого с ним трудового договора (контракта) может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

**15.4.13. Основания, предусмотренные трудовым договором
с руководителем организации, членами коллегиального
исполнительного органа организации**

В трудовом договоре с руководителем организации в соответствии с п.3 ст.278 ТК могут быть определены дополнительные основания для прекращения договора. Структура управления организацией закрепляется в уставных документах.

Так как руководитель организации считается ее единоличным исполнительным органом, то это правило применимо и к членам коллегиального исполнительного органа (ст.281 ТК).

Дополнительным основанием, к примеру, может быть превышение полномочий, установленных уставными документами, даже если такое действие не нанесло ущерба имуществу организации.

При увольнении руководителя организации по основанию, указанному в трудовом договоре, прекращение договора производится по п.13 ст.81 ТК с ссылкой на соответствующий пункт трудового договора.

Текст приказа

За превышение должностных полномочий, по пункту 13 статьи 81

(основание увольнения)

Основание: Договор № _____ от « ____ » _____ 200__ г., заключенный с
превышением должностных полномочий

Запись в трудовой книжке

Уволен по основанию трудового договора (за превышение должностных

полномочий), п. 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ

и п. ____ Трудового договора № ____ от « ____ » _____ 200__ г.

**15.4.14. В других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными
федеральными законами**

15.4.14.1. Неудовлетворительный результат испытания при приеме на работу

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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 (ст.71 ТК).

Увольнение производится по п. 14 ст. 81 ТК со ссылкой на ст. 71 ТК.

Текст приказа

<p style="text-align: center;"><u>в связи с неудовлетворительным результатом испытания,</u> <u>по пункту 14 статьи 81 и статье 71 Трудового кодекса</u> (основание увольнения)</p> <p>Основание: <u>1. Представление непосредственного руководителя</u> от «<u> </u>» <u> </u> 200<u> </u> г.</p>
--

Запись в трудовой книжке

<p style="text-align: center;">Уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания, ст. 71 Трудового кодекса РФ</p>

Не могут быть уволены по данному основанию:

- лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременные женщины;
- лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
- лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, которым испытательный срок не устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса, иных федеральных законов и коллективного договора (ст.70 ТК).

15.4.14.2. Дополнительные основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрации) с отдельными категориями работников

Увольнение производится по п.14 ст.81 ТК с ссылкой на соответствующий пункт Закона.

1. С государственными служащими.

С госслужащими, в соответствии с п. 25 Федерального закона «Об основах государственной службы РФ», помимо оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, увольнение государственного служащего может быть осуществлено по инициативе руководителя государственного органа в случаях:

- достижения им предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы;
- прекращения гражданства Российской Федерации;
- несоблюдения обязанностей и ограничений, установленных для государственного служащего настоящим Федеральным законом;
- возникновения других обстоятельств, предусмотренных пунктом 3 статьи 21 настоящего Федерального закона, а именно:

а) близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим, если их

государственная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (п. 5 ст. 23);

б) наличия гражданства иностранного государства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями (п. 6 ст. 23).

2. Со служащими муниципальных органов.

С муниципальными служащими, в соответствии с Федеральным законом «Об основах муниципальной службы в РФ», — в случаях:

–достижения предельного возраста, установленного для замещения муниципальной должности муниципальной службы;

–прекращения гражданства Российской Федерации;

–несоблюдения обязанностей и ограничений, установленных для муниципального служащего настоящим Федеральным законом (ст.20.1 Закона).

3. С руководителем организации.

По п.2 ст.278 ТК, в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (ст. 279 ТК).

4. С лицом, работающим по совместительству.

По ст.288 ТК, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

5. С работником, работающим у работодателя — физического лица.

По ст. 307 ТК, 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.

В трудовой книжке также указывается соответствующий пункт трудового договора.

6. С надомниками.

По ст. 312 ТК, по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В трудовой книжке также указывается соответствующий пункт трудового договора.

7. С педагогическими работниками.

По ст. 336 ТК, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения 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 ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

8. С работниками, направляемыми на работу в представительства РФ за границей.

По пунктам части 2 ст.341 ТК:

Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания,

действующих на территории соответствующего представительства;

6) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

7) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

При этом основанием увольнения указывается п.2 ст.87.

9. С работниками религиозных организаций.

По ст.347 ТК, по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

В трудовой книжке также указывается соответствующий пункт трудового договора.

10. С другими категориями работников.

Кроме перечисленных категорий работников особенности прекращения трудовых договоров по инициативе работодателя установлены для:

- работников прокуратуры и судей;
- спасателей;
- работников, чей труд регулируется Уставами.

4. Перевод, работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

Перевод работника к другому работодателю осуществляется при наличии письменного согласия (заявления) самого работника и письменного согласия (запроса) нового работодателя. При этом трудовой договор на прежнем месте работы прекращается, а работник заключает новый трудовой договор с работодателем, к которому переводится. Работодатель на прежнем месте работы не вправе отказать в переводе работнику, однако он вправе потребовать от него отработать 2-х недельный срок с момента подачи заявления. Дата выхода на новую работу определяется в трудовом договоре. Новый работодатель не вправе отказать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Переход на выборную работу (должность) производится на основании выписки из протокола соответствующей избирательной комиссии или другого уполномоченного органа.

Текст приказа

<u>в связи с переводом на другое предприятие,</u> <u>по пункту 5 статьи 77 Трудового кодекса</u> (основание увольнения)		
Основание: 1. Письмо	/	от« » 200 г.
должность / название организации / Ф.И.О.		
2. Личное заявление (согласие) работника		

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с переводом на работу в _____,
п.5 ст.77 Трудового кодекса РФ

Текст приказа

в связи с переходом на выборную должность,
по пункту 5 статьи 77 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Протокол избирательной комиссии № _____ от « _____ » 200 _____ г.
2. Личное заявление работника

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с переходом на выборную должность,
п.5 ст.77 Трудового кодекса РФ

15.6. Отказ работника от продолжения работы
в связи со сменой собственника имущества
организации, изменением подведомственности
(подчиненности) организации либо ее
реорганизацией (статья 75)

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с рядовыми работниками организации по инициативе работодателя.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают.

Однако работник, в связи с данными обстоятельствами, имеет право по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор (отказаться от продолжения работы в новых условиях). То есть инициатива работника вызвана наступлением определенных обстоятельств, он был готов продолжать работу при неизменных условиях.

В обоих случаях настоящее основание для прекращения трудового договора может применяться в течение 3-месячного срока с момента государственной регистрации перехода прав собственности или изменения учредительных документов (по аналогии с содержанием ч.1 ст.75). Если работник подает заявление о прекращении договора за пределами этого срока, то увольнение производится по п.3 ст.77 ТК.

Если после смены собственника либо реорганизации юридического лица, производится его структурная реорганизация, связанная с изменением существенных условий труда или с сокращением штатов, то и увольнение должно проводиться по соответствующему основанию с соблюдением соответствующих процедур.

Текст приказа

в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника
имущества организации, по пункту 6 статьи 77 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Свидетельство о государственной регистрации
№ _____ от « _____ » 200 _____ г.
2. Личное заявление работника

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой
собственника имущества организации, п.6 ст. 77 Трудового кодекса РФ

**15.7. Отказ работника от продолжения работы
в связи с изменением существенных условий
трудового договора (статья 73)**

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

Изменение существенных условий труда должно являться следствием изменений в организации труда или в организации производства, например, изменениями в технике и технологии производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизацией производства. При отсутствии таких реальных организационных или технических преобразований изменение существенных условий труда работника не признается законным.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

О введении таких изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено федеральным законом (смотри Главу 10).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК.

Текст приказа

в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением
существенных условий труда, по пункту 7 статьи 77 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Приказ по основной деятельности № _____ от « ____ » _____ 200 ____ г.
2. Уведомление работника об изменении существ. условий труда
3. Отказ работника от продолжения работы в новых условиях

Запись в трудовой книжке

***Уволен в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением
существенных условий труда, п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ***

В случае, если мероприятия, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК «сокращение численности или штата работников», с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

15.8. Отказ работника от перевода на другую работу

**вследствие состояния здоровья в соответствии
с медицинским заключением (ч. 2 статьи 72)**

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Экспертиза временной нетрудоспособности производится лечащими врачами государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, которые единолично выдают гражданам листки нетрудоспособности сроком до 30 дней, а на больший срок листки нетрудоспособности выдаются врачебной комиссией, назначаемой руководителем медицинского учреждения.

При экспертизе временной нетрудоспособности определяются необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу, а также принимается решение о направлении гражданина в установленном порядке на медико-социальную экспертную комиссию, в том числе при наличии у этого гражданина признаков инвалидности.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст.77 ТК.

Текст приказа

в связи с отказом от перевода на другую работу вследствие
состояния здоровья, по пункту 8 статьи 77 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Заключение МСЭК № _____ от « ____ » _____ 200 ____ г.
2. Отказ работника от перевода

Запись в трудовой книжке

***Уволен в связи с отказом перевода на другую работу
по медицинским показаниям, п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ***

**15.9. Отказ работника от перевода в связи
с перемещением работодателя в другую
местность (ч. 1 статьи 72)**

Перевод на другую постоянную работу в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. О предстоящем переводе работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до его осуществления. При отказе работника от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с п.9 ст.77 ТК. Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (более высокий размер выходного пособия может быть установлен в коллективном или трудовом договоре).

Текст приказа

По пункту 9 статьи 77 Трудового кодекса, в связи с отказом от перевода

в связи с перемещением работодателя в другую местность
(основание увольнения)

Основание: 1. Приказ по основной деятельности № от « » 200 г.
2. Отказ работника от перевода

Запись в трудовой книжке

***Уволен в связи с отказом от перевода на работу вместе с предприятием,
п.9 ст.77 Трудового кодекса РФ***

15.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83)

Удержания из заработной платы по основаниям, перечисленным в ст.137, не производятся за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст.83 настоящего Кодекса.

15.10.1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу

Прекращение трудового договора производится по требованию третьего лица — военкомата. Предписание военкомата о призыве на действительную срочную (альтернативную) службу обязательно как для работника, так и для работодателя.

В соответствии с требованиями Закона «О воинской обязанности и военной службе» за работником остается право поступления на то же предприятие по окончании службы. Кроме того, если уволенный по данному основанию работник, освобожден от службы в течение 3 месяцев со дня призыва, то ему должна быть предоставлена та же работа, что и до призыва. Ранее, принятый на его место работник мог быть уволен по п.6 ст.33 КЗоТ. В настоящее время п.2 ст.83 ТК связывает основание для увольнения работника только с решением суда или государственной инспекцией труда (смотри следующий параграф).

В настоящее время закон об альтернативной гражданской службе еще не принят.

Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Текст приказа

в связи с призывом на военную службу
по пункту 1 статьи 83 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Повестка военкомата о призыве на военную службу
№ от « » 200 г.
2. Заявление работника

Запись в трудовой книжке

***Уволен в связи с призывом на военную службу,
п.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ***

15.10.2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

Незаконно уволенный работник подлежит восстановлению на работе по решению суда или гострудинспекции. При этом работник занимающий это рабочее место может быть уволен. Увольнение по п.2 ст.83 ТК производится, если работника нельзя перевести с его согласия на другую работу. Увольняемому по этому основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст.178 ТК).

Текст приказа

<p><u>в связи с восстановлением на работе работника ранее выполнявшего эту работу, по пункту 2 статьи 83 Трудового кодекса</u> (основание увольнения)</p> <p>Основание: 1. Решение суда от« » 200 г. 2. Приказ о восстановлении на работе (отмене приказа об увольнении)</p>

Запись в трудовой книжке

<p>Уволен в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, п.2 ст.83 Трудового кодекса РФ</p>

15.10.3. Неизбрание на должность

В соответствии со ст. 17 ТК трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность возникают, если избрание (выборы) на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

В случаях установленных законом либо учредительным документом организации отдельные должности могут замещаться работником только на основании результатов выборов и только на определенный срок. К примеру на основании ч.2 п. 2 ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

Обычно до окончания срока полномочий избранного должностного лица проводятся перевыборы и в случае неизбрания на должность трудовой договор с работником прекращается по п.3 ст.83 ТК.

Текст приказа

<p><u>в связи с неизбранием на должность,</u> <u>по пункту 3 статьи 83 Трудового кодекса</u> (основание увольнения)</p> <p>Основание: 1. Устав (п.) 2. Протокол счетной комиссии № от« » 200 г.</p>
--

Запись в трудовой книжке

<p>Уволен в связи с неизбранием на должность, п.3 ст.83 Трудового кодекса РФ</p>

В отношении работников, освобожденных от работы в организации в связи с избранием их на выборную должность в профсоюзный орган данной организации действует правило определенное в ст.375 ТК. После окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа

(должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по п.7 ст.77 ТК.

15.10.4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу

Работник подлежит увольнению по вступлению в законную силу приговора суда, которым он осужден (за исключением условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы, либо иному наказанию, исключающему возможность продолжения работы.

Под иным наказанием понимается, в соответствии со ст. 47 УК РФ, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, применяемыми в качестве основного или дополнительного наказания за совершенное преступления. Данная санкция запрещает заниматься определенной деятельностью, требующей специальных знаний и подготовки, а не работу в определенной отрасли вообще (запрещение работы в качестве товароведа, не исключает возможность работы в торговле вообще).

Согласно ст. 34 УИК РФ администрация организации, в которой работает осужденный к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, обязана:

- а) не позднее трех дней после получения копии приговора суда и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать, или запретить заниматься определенной деятельностью, направить в уголовно-исполнительную инспекцию сообщение об исполнении требований приговора;
- б) представлять по требованию уголовно-исполнительной инспекции документы, связанные с исполнением наказания;
- в) в случаях изменения или прекращения трудового договора с осужденным в трехдневный срок сообщить об этом в уголовно-исполнительную инспекцию;
- г) в случае увольнения из организации осужденного, не отбывшего наказание, внести в его трудовую книжку запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать или какой деятельностью лишен права заниматься.

Срок лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, назначенного в качестве как основного, так и дополнительного видов наказаний к штрафу, обязательным работам или исправительным работам, а также при условном осуждении, если при этом исполнение дополнительного вида наказания не отсрочено, исчисляется с момента вступления приговора суда в законную силу. В срок указанного наказания не засчитывается время, в течение которого осужденный занимал запрещенные для него должности либо занимался запрещенной для него деятельностью.

При назначении лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве дополнительного вида наказания к ограничению свободы, аресту, содержанию в дисциплинарной воинской части, лишению свободы срок указанного наказания исчисляется соответственно со дня освобождения осужденного из исправительного центра, из-под ареста, из дисциплинарной воинской части или из исправительного учреждения.

Приговор суда вступает в законную силу по прошествии семи суток (по общему правилу) с момента его оглашения, если осужденным не подана кассационная жалоба.

При увольнении по этому основанию, если работник был отстранен от работы или заключен под стражу до дня его осуждения, датой увольнения считается последний день его работы.

Текст приказа

в связи с осуждением к наказанию, исключающему продолжение работы,
по пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Приговор суда от« » 200 г.
2. Постановление о содержании под стражей от« » 200 г.

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с осуждением, п.4 ст.83 Трудового кодекса РФ

При прекращении трудового договора с работником, осужденным в соответствии с приговором суда к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать (какой деятельностью лишен права заниматься).

Запись в трудовой книжке

**Запрещено заниматься деятельностью, связанной с оказанием медицинских
услуг в течение трех лет с момента вынесения приговора суда
с « » 200 г. по « » 200 г.**

В графе 4 трудовой книжки указываются следующее основание, например:

приговор Мещанского межмуниципального суда от « » 200 г.

Направление на принудительное лечение работника, совершившего преступление и признанного в законном порядке невменяемым, не является наказанием, поэтому увольнение должно проводиться по подпункту а), п.3. ст.81 ТК или п.5 ст.83 ТК (признание недееспособным).

15.10.5. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением

При сроках временной нетрудоспособности более 30 календарных дней решение о дальнейшем лечении работающих лиц и продлении листка нетрудоспособности осуществляется клинико-экспертной комиссией, назначаемой руководством лечебно-профилактического учреждения.

При благоприятном клиническом и трудовом прогнозе, эффективности проводимого лечения листок нетрудоспособности может быть продлен по решению клинико-экспертной комиссии до полного восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, а в отдельных случаях (при травмах, состояниях после реконструктивных операций, туберкулезе) — на срок не более 12 месяцев. При неблагоприятном клиническом и трудовом прогнозе работающие граждане, в том числе инвалиды, должны быть направлены на медико-социальную экспертизу в максимально короткие сроки, не превышающие 4 месяцев временной нетрудоспособности.

Медико-социальная экспертиза устанавливает причину и группу инвалидности, степень утраты трудоспособности граждан, определяет виды, объем и сроки проведения их реабилитации и меры социальной защиты, дает рекомендации по трудовому устройству граждан.

В случае признания освидетельствованного инвалидом в строке «Освидетельствован во ВТЭК» листка нетрудоспособности руководителем учреждения МСЭ указываются даты начала и окончания экспертизы, в строке «Заключение ВТЭК» производится запись «Признан

инвалидом... группы» с указанием установленной группы инвалидности. По окончании медико-социальной экспертизы в графе «Приступить к работе» листка нетрудоспособности специалистом лечебно-профилактического учреждения производится запись «Признан инвалидом... группы» с указанием даты установления группы инвалидности, которая должна соответствовать дате регистрации заявления свидетельствуемого с прилагаемыми к заявлению учреждением медико-социальной экспертизы документами. Когда гражданин решением органа Государственной службы медико-социальной экспертизы признан нетрудоспособным инвалидом (без трудовых рекомендаций), при заполнении графы «приступить к работе» указывается: «нетрудоспособен; заключение МСЭК от _____».

Рекомендации медико-социальной экспертизы по трудовому устройству граждан являются обязательными для администрации предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности. Заключение учреждения, производившего медико-социальную экспертизу, может быть обжаловано в суд самим гражданином или его законным представителем.

Работник, признанный в результате проведения медико-социальной экспертизы полностью нетрудоспособным, подлежит увольнению по п.5 ст.83 ТК.

Текст приказа

в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным
в соответствии с медицинским заключением,
по пункту 5 статьи 83 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Заключение МСЭК № _____ от « _____ » _____ 200 ____ г.

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с полной утратой трудоспособности, п.5 ст.83 ТК

***15.10.6. Смерть работника либо работодателя -
физического лица, а также признание судом
работника либо работодателя – физического
лица умершим или безвестно отсутствующим***

Трудовой договор прекращается смертью работника либо работодателя — физического лица, а также в случае признания судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

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.

При невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем, а при невозможности установить этот месяц — первое января следующего года.

В соответствии со ст. 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, — в течение шести месяцев.

Военнослужащий или иной гражданин, пропавший без вести в связи с военными действиями, может быть объявлен судом умершим не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий.

Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим

гражданина, пропавшего 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.

Текст приказа

Исключить из списка личного состава в связи его смертью,
по пункту 6 статьи 83 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Копия свидетельства о смерти

Запись в трудовой книжке

Работа прекращена в связи со смертью

Текст приказа

Договор прекращен в связи с признанием работника безвестно
отсутствующим, по пункту 6 статьи 83 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Решение суда от« » 200 г.

Запись в трудовой книжке

Договор прекращен в связи с признанием работника безвестно отсутствующим

15.10.7. 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 РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ

Увольнение работника по этому основанию возможно только в случае. официального признания решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ конкретной ситуации, чрезвычайной.

Текст приказа

в связи наступлением чрезвычайных обстоятельств,
по пункту 7 статьи 83 Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Постановление № от« » 200 г.

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, по п. 7 ст. 83 ТК

15.10.8. Другие обстоятельства, независiace от воли сторон

К таким обстоятельствам следует отнести:

1. В отношении руководителей организации:

а) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п. 1 ст. 278 ТК);

б) наложения административного взыскания в виде дисквалификации. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей (ст. 3.11. КоАП). Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим. Постановление о дисквалификации должно быть немедленно исполнено лицом, привлеченным к административной ответственности, путем прекращения управления юридическим лицом.

Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора (контракта) с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом.

Запись в трудовой книжке

<i>Дисквалифицирован в соответствии со ст. 3.11 Административного</i>	
<i>кодекса России в течение 6 месяцев с момента вынесения решения судьей</i>	
<i>с «__»</i>	<i>200__ г. по «__» 200__ г.</i>

В графе 4 трудовой книжки указываются следующее основание, например:

<i>решение судьи Мещанского межмуниципального суда от «__» 200__ г.</i>

2. В отношении работников, исполнение трудовых функций которыми связана с обладанием специальных прав (на пример водительских) — лишение специального права.

Лишение физического лица, совершившего административное правонарушение, ранее предоставленного ему специального права устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части настоящего Кодекса. Лишение специального права назначается судьей (ст. 3.8 КоАП). Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет.

3. В отношении педагогических работников — достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

4. Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно (ст. 341 ТК) также в случаях:

- а) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- б) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- в) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства.

При этом основанием увольнения указывается п.2 ст. 77 ТК.

**15.11. Нарушение установленных настоящим
Кодексом или иным федеральным законом
правил заключения трудового договора,**

**если это нарушение исключает возможность
продолжения работы (статья 84)**

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения, 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 лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

К такому случаю также можно отнести дисквалификацию.

Прекращение трудового договора по данному основанию производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п.11 ст.77 ТК работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Текст приказа

в связи с нарушением правил заключения трудового договора, наличием
медицинских противопоказаний к выполнению порученной работы
на момент заключения трудового договора, по пункту 11 статьи 77

Трудового кодекса
(основание увольнения)

Основание: 1. Заключение МСЭК от« » 200 г.

Запись в трудовой книжке

Уволен в связи с нарушением правил заключения

трудового договора, по п.8 ст. 83 ТК