

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

И.А. Толмачёв

КАК ГРАМОТНО УВОЛИТЬ И УВОЛИТЬСЯ

- Порядок расторжения трудового договора
- Прекращение срочного трудового договора
- Оформление увольнения
- Случаи незаконного увольнения
- Гражданско-правовые договоры

Информационный партнер
Российский бухгалтер

ГРОСС
2019

КАК ГРАМОТНО УВОЛИТЬ И УВОЛИТЬСЯ

Издание второе, переработанное и дополненное

И.А.Толмачев

ВВЕДЕНИЕ

Ни одно предприятие не может функционировать без привлечения работников, то есть наемной рабочей силы.

Однако нередки случаи, когда работников не только принимают, но и увольняют.

Ситуации, когда перед работодателем возникает необходимость оформления увольнения работника, встречаются очень часто. С точки зрения трудового законодательства, работник увольняется самостоятельно или может быть уволен работодателем (ст. 77 Трудового кодекса РФ) в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- в связи с истечением срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переводе на выборную работу (должность);
- при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизацией;
- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- при отказе работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- при отказе работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- при нарушении установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

Трудовое законодательство РФ при увольнении работника по любым основаниям обязывает работодателя (в лице бухгалтера) в последний день работы (день увольнения) выполнить следующие действия:

- выплатить работнику денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением (при расторжении трудового договора по инициативе работника) этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник;
- выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника);
- произвести с работником окончательный расчет.

Поскольку законодательством предусмотрен различный порядок увольнения по разным основаниям, рассмотрим более подробно порядок действий кадровика и (или) бухгалтера для каждого из предусмотренных Трудовым кодексом РФ оснований.

В крупных организациях кадровыми вопросами занимается специальное подразделение - отдел кадров, департамент персонала или еще какой-либо отдел.

В небольших фирмах - бухгалтер или сам руководитель. Однако вне зависимости от того, кто регулирует трудовые отношения, занимается организацией труда и регламентированием трудовой деятельности, этому человеку или подразделению необходимо при увольнении работника соблюсти все формальности и провести увольнение так, чтобы в дальнейшем не возникло сложностей с уже бывшим работником. Итак, как правильно уволить - по каким основаниям, какие документы при этом необходимо оформить, за сколько дней предупредить? На эти и иные вопросы призвана ответить эта книга.

Данное издание будет интересно руководителям предприятий и организаций, сотрудникам кадровых служб, а также бухгалтерам фирм и студентам соответствующих специальностей.

Глава 1. ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ

1.1. Порядок расторжения трудового договора

Одним из самых ответственных моментов в отношениях между работником и работодателем является расторжение трудового договора. Законодатель, в свою очередь, строго регламентировал порядок увольнения в ст. 84.1 Трудового кодекса РФ.

К общим правилам оформления увольнения относятся:

- порядок ознакомления работника с приказом о его увольнении;
- порядок определения последнего рабочего дня;
- момент выдачи трудовой книжки и порядок внесения в нее записей;
- последствия невыдачи трудовой книжки в установленный законом срок.

К числу общих оснований увольнения работника ст. 77 Трудового кодекса РФ относит:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе (с его согласия) на работу к другому работодателю либо переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества предприятия, изменением его подведомственности (подчиненности) либо реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением ранее определенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (т.е. форс-мажор или обстоятельства непреодолимой силы);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ (иным федеральным законом) правил заключения трудового договора - в случае если такое нарушение исключает возможность продолжения работником порученной ему в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции);
- прочие основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (иными федеральными законами).

Пример. Организация заключила трудовой договор с новым работником. Прошел почти месяц, но сотрудник на работе так и не появился. Как в таком случае должен поступить работодатель? Можно ли считать трудовой договор с таким работником расторгнутым?

В таком случае договор считается аннулированным. Статья 61 Трудового кодекса РФ предусматривает, что если в трудовом договоре нет упоминания о дате, с которой сотрудник должен приступить к выполнению работы, то такая обязанность появляется у него на следующий рабочий день после вступления договора в силу. А по общему правилу, также изложенному в ст. 61 Трудового кодекса РФ, трудовой договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Таким образом, если в трудовом договоре с сотрудником никаких особенностей начала работы не оговорено, то по истечении одной недели со дня, когда работник должен был выйти на работу (и без уважительных причин не вышел на нее), работодатель вправе аннулировать трудовой договор.

Следовательно, работодатель должен предпринять меры для установления причин неявки работника (например, созвониться с ним или направить курьера и т.п.). А факт невыхода работника на работу лучше зафиксировать актом, подписанным другими работниками или независимыми представителями.

Факт аннулирования договора надо зафиксировать приказом (распоряжением) работодателя. При этом в приказе нужно со ссылкой на ст. 61 Трудового кодекса РФ указать, что трудовой договор аннулирован в связи с тем, что работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин.

Инициатором увольнения может выступать как работник, так и работодатель. Кроме того, существуют обстоятельства, при которых расторжение трудовых отношений происходит помимо воли сторон.

Итак, для наглядности представим возможные варианты увольнения, то есть расторжения трудового договора в виде таблицы:

N N п.п.	Основание для расторжения	Статья Трудового кодекса РФ (иное законное основание)	Основные виды документов
1	2	3	4
1.	Соглашение сторон	Статья 78 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, письменное соглашение, подписанное сторонами, приказ об увольнении
2.	Истечение срока трудового договора	Статья 79 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, письменное предупреждение работника с его росписью об ознакомлении, приказ об увольнении
3.	Расторжение по инициативе работника	Статья 80 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, письменное заявление с резолюцией работодателя, приказ об увольнении
4.	Расторжение по инициативе работодателя	Статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, документы, подтверждающие законность расторжения (в зависимости от ситуации), приказ об увольнении
5.	Перевод к другому работодателю или переход на выборную работу	Пункт 5 ст. 77 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, документы, подтверждающие факт перевода (перехода), приказ об увольнении
6.	Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника предприятия и др.	Статья 75 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, письменное заявление с резолюцией работодателя, приказ об увольнении
7.	Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением ранее определенных условий трудового договора	Статья 74 Трудового кодекса РФ	То же и документы, подтверждающие законность изменения трудового договора
8.	Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья	Статья 73 Трудового кодекса РФ	То же и соответствующее медицинское заключение
9.	Отказ работника от перевода на другую работу в связи с перемещением работодателя	Статья 72.1 Трудового кодекса РФ	То же
10.	Обстоятельства, не зависящие от воли сторон	Статья 83 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, соответствующие документы, приказ об увольнении
11.	Нарушение установленных правил заключения трудового договора	Статья 84 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор, соответствующие документы, приказ об увольнении

12.	Прочие основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, др. федеральными законами		Трудовой договор, соответствующие документы, приказ об увольнении
-----	---	--	---

Отметим, что в каждом из перечисленных случаев расторжения трудового договора принимаемое работодателем решение должно быть не только безупречным с юридической точки зрения, но и соответствующим образом документировано, т.е. зафиксировано в тех или иных законодательно установленных документах.

В частности, трудовое законодательство РФ при увольнении работника по любым основаниям обязывает работодателя в последний день работы (день увольнения) выполнить следующие действия:

- выплатить работнику денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением (при расторжении трудового договора по инициативе работника) этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник;
- выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника);
- произвести с работником окончательный расчет.

1.1.1. Расторжение договора в связи с ликвидацией предприятия

Трудовой договор может быть расторгнут по причине ликвидации предприятия или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, если он выступал в роли работодателя. Такая возможность предусмотрена п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В этом случае увольнять приходится не одного, а всех работников.

Ликвидация предприятия - это прекращение его деятельности как юридического лица без перехода полномочий (прав и обязанностей предприятия) в порядке правопреемства к каким-либо другим лицам. Предприятие может быть ликвидировано по решению органа, уполномоченного на то в соответствии с учредительными документами, или по решению суда.

То же самое касается и прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Увольнение работников в этой ситуации происходит вне зависимости от того, находятся ли они на работе или временно отсутствуют по уважительным причинам (по болезни, в отпуске и т.п.). В то же время закон предусматривает гарантии и компенсации увольняемым работникам.

Основанием для увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является решение о ликвидации предприятия (прекращении деятельности индивидуального предпринимателя), принятое в предусмотренном законом порядке уполномоченными на то органами (лицами).

Перед увольнением по причине ликвидации предприятия работник должен быть предупрежден в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ.

Такое предупреждение должно:

- носить персональный характер;
- доводиться до сведения каждого работника в письменной форме и под роспись не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения.

На практике применяется устное уведомление о предстоящем увольнении и одновременно работнику разъясняют, что он имеет право уволиться до истечения срока предупреждения с одновременной выплатой ему дополнительной компенсации. Размер компенсации исчисляют пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Работник должен дать письменное согласие на такой вариант расторжения договора. Такой порядок увольнения называют беззвездительным.

Вот пример письменного заявления работника:

Руководителю (указать наименование должности в дат. падеже) закрытого акционерного общества "Название"
И.О. Фамилия от (указать наименование должности,

профессии, специальности
в родит. падеже)
И.О. Фамилия (работника)

Заявление

С безуведомительным порядком увольнения в связи с предстоящей ликвидацией предприятия на условиях, предусмотренных ст. 180 Трудового кодекса РФ, согласен. Содержание указанной статьи мне разъяснено.

Личная подпись

Дата

Работодатель вправе уволить работников, заявивших в письменной форме о своем согласии с безуведомительным порядком увольнения, раньше остальных. Однако следует иметь в виду, что до издания соответствующего приказа работник, ранее согласившийся с безуведомительным порядком увольнения, вправе отозвать свое заявление, уведомив об этом работодателя в письменной форме.

Работникам, не представившим соответствующие письменные заявления, работодателем должны быть направлены предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия. В случае отказа работника от росписи (от получения уведомления) об этом составляется акт.

В отношении отдельных категорий работников сроки предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия могут быть сокращены. Например, в соответствии со ст. 292 Трудового кодекса РФ такое предупреждение должно быть направлено работнику, заключившему трудовой договор сроком до двух месяцев, не позднее чем за три дня до предполагаемой даты увольнения, а в отношении сезонных работников этот срок, согласно ст. 296 Трудового кодекса РФ, должен составлять не меньше семи дней.

Увольнение работника в связи с ликвидацией предприятия (прекращением деятельности индивидуального предпринимателя) оформляют приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. Приказ (распоряжение) является основанием для оформления других необходимых документов.

Работнику, уволенному по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, положено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Такое требование установлено ст. 178 Трудового кодекса РФ. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В то же время работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, подлежат увольнению без выплаты выходного пособия, если иное не предусмотрено соответствующими федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором, заключенным ранее с данным работником. Сезонным работникам такое пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Если прекращается деятельность филиала, представительства или другого обособленного подразделения, увольнение его работников происходит по тем же правилам, что и при ликвидации предприятия.

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (штата)

Одним из оснований увольнения работника по инициативе работодателя является сокращение численности работающих (штата). Оно установлено п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение работника по сокращению численности подразумевает уменьшение количества единиц по соответствующей специальности (должности, профессии), например, в связи с уменьшением объема выполняемых работ и фонда заработной платы. Сокращая численность штата, работодатель должен сначала сократить вакантные единицы по данной специальности. Если этого окажется недостаточно, можно уменьшить количество мест, занятых "живыми" работниками.

Обратите внимание, при сокращении штата общее количество работников может и не уменьшиться, поскольку работодатель вправе ввести одновременно с сокращением другие штатные единицы.

Решение о сокращении численности или штата (о проведении соответствующих мероприятий) вступает в силу с момента издания руководителем предприятия приказа о введении

в действие нового штатного расписания (с обязательным указанием даты его введения в действие).

Сокращение численности или штата должно быть обоснованно с точки зрения экономики предприятия. Только в этом случае увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ будет законным.

Прежде чем уволить работника по сокращению, работодатель обязан предложить ему в письменном виде любую другую работу, которая имеется на предприятии.

Обратите внимание, предложенная работа не обязательно должна соответствовать специальности и квалификации увольняемого сотрудника. Грубо говоря, токаря 5-го разряда может быть предложено остаться на предприятии в качестве уборщика помещений. И в этом не будет ничего противозаконного. Главное, чтобы работник по состоянию здоровья мог выполнять предложенную работу.

Обязательным в данном случае является письменное согласие работника с предложенной должностью.

Готовясь к сокращению численности или штата, работодатель должен учитывать, что некоторые категории работников имеют преимущественные права на оставление их на работе. Категории работников перечислены в ст. 179 Трудового кодекса РФ.

В первую очередь иммунитет от увольнения предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Если квалификация и производительность работников равны, правом на продолжение работы имеют:

семейные - 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);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором (соглашением) могут определяться и другие категории работников, пользующиеся при сокращении численности или штата преимущественным правом на оставление на работе при равных показателях производительности труда и равной квалификации. Дальнейший порядок действий работодателя предполагает:

1. Определение (с учетом вышеизложенного) работников, подлежащих перемещению на вакантные должности (с их согласия и при наличии на предприятии соответствующих их состоянию здоровья и уровню квалификации вакансий).

2. Доведение до сведения указанных работников списков вакантных должностей (персонально, в письменной форме, под роспись и с учетом даты предполагаемого увольнения того или иного работника в случае несогласия с перемещением).

3. Рассмотрение письменных заявлений работников о согласии (несогласии) с перемещением на другие должности.

4. Издание приказов (распоряжений) о перемещении работников, изъявивших на то свое согласие, на другие должности, а также приказов (распоряжений) об увольнении тех работников, которых по тем или иным причинам не представляется возможным перевести на другие должности, не подлежащие сокращению.

Если работник является членом профсоюзной организации предприятия, то принятие решения об увольнении работника по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится работодателем с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа согласно ст. 373 Трудового кодекса РФ. Такое мнение может быть доведено до сведения работодателя в виде надлежащим образом оформленной выписки из протокола заседания профсоюзного комитета. Этот документ может выглядеть так:

(наименование предприятия в соответствии
с учредительными документами)

Протокол N __

00.00.0000

г. ЭНСК

заседания профсоюзного комитета

Председательствующий - И.О. Фамилия.
Секретарь - И.О. Фамилия.
Присутствовали - ... человек (список прилагается).

Повестка дня:

1. Определение кандидатов на увольнение из числа работников предприятия - членов профсоюза, должности (рабочие места) которых в связи с введением в действие нового штатного расписания подлежат сокращению.

2. Разное.

1. По вопросу об определении кандидатов на увольнение из числа работников предприятия - членов профсоюза, должности (рабочие места) которых в связи с введением в действие нового штатного расписания подлежат сокращению

Слушали:

Информацию И.О. Фамилия об изменениях в штатном расписании и перечне должностей (рабочих мест), подлежащих сокращению (текст прилагается).

Выступили:

1. И.О. Фамилия - объявил список работников, занимающих должности (рабочие места), подлежащие сокращению.

2. И.О. Фамилия - объявил о преимущественных правах, предоставленных Трудовым кодексом РФ работникам (указать конкретно) в связи с сокращением численности или штата предприятия, на оставление на работе.

3. И.О. Фамилия - предложил обсудить кандидатуры на увольнение с учетом обстоятельств, изложенных в предыдущем выступлении. В персональном обсуждении нижеследующих кандидатур приняли участие присутствующие на заседании (указать конкретно). В результате обсуждения установлено:

И.О. Фамилия (кандидатура N 1) - имеет среди работников, занимающих должности, подлежащие сокращению, наиболее высокие показатели производительности труда в текущем году, что подтверждается данными отчета за подписью его непосредственного начальника (прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 2) - имеет среди работников, занимающих должности, подлежащие сокращению, наиболее высокую квалификацию, что подтверждается данными аттестации (аттестационный лист прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 3) - имеет в составе семьи двух иждивенцев (справка о составе семьи прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 4) - является в семье единственным имеющим самостоятельный заработок (выписка из личного дела работника прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 5) - имеет профессиональное заболевание, приобретенное в период работы на предприятии (справка мед. учреждения, выписка из истории болезни прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 6) - является инвалидом боевых действий в Чеченской Республике (нотариально заверенная справка об инвалидности прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 7) - повышает свою квалификацию без отрыва от работы (обучается на вечернем отделении образовательного учреждения профессионального образования - указать конкретно) по специальности..., соответствующей направлению деятельности предприятия (выписка из приказа о зачислении в учебное заведение и справка об отсутствии академической задолженности прилагается).

И.О. Фамилия (кандидатура N 8) - ...

(И т.д.)

Постановили:

1. В список работников, рекомендуемых к увольнению в связи с введением в действие нового штатного расписания и сокращением соответствующих должностей (рабочих мест), внести:... (перечислить персонально).

Основание: обстоятельства, выявленные в отношении перечисленных работников в процессе обсуждения и связанные с отсутствием у них преимущественных прав на оставление на работе.

Голосовали: За - ... голосов, Против - ... голосов, Воздержались - нет.

2. Оформление списка поручить секретарю заседания И.О. Фамилия.

3. Оформленный список довести до сведения руководителя предприятия к 00.00.0000.

4. О результатах заседания в предварительном порядке проинформировать работников, включенных в список.

2. По вопросу о... (в соответствии с п. 2 повестки дня заседания)

Слушали:

...

И т.д.

Председательствующий
Секретарь

Личная подпись
Личная подпись

И.О. Фамилия
И.О. Фамилия

В соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ при досрочном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности (штата) предприятия увольняемым выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. На период трудоустройства за ними сохраняется средний заработок, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (см. также примечание в конце предыдущего параграфа).

1.1.2. Досрочное расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе)

Трудовой договор может быть расторгнут с работником, если его квалификация не соответствует занимаемой должности. Увольнение по этому основанию предусмотрено п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Факт несоответствия работника занимаемой должности может быть установлен только в результате проведения аттестации.

Положение о проведении аттестации должно быть утверждено руководителем предприятия. Работников необходимо ознакомить под роспись с его содержанием. Если подготовка и ход аттестации не будут соответствовать упомянутому положению, ее результаты могут быть признаны незаконными. Соответственно, решение об увольнении сотрудника на основе проведенной аттестации также будет признано незаконным.

В документах, используемых в качестве обоснования, должно быть четко указано на несоответствие уровня квалификации работника выполняемой им работе. Отсутствие в документах надлежащих формулировок не дает работодателю права на увольнение работника по рассматриваемому основанию.

Получив надлежащим образом оформленные документы, подтверждающие факт несоответствия уровня квалификации работника порученной ему согласно заключенному трудовому договору работе, работодатель должен предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которую последний может выполнять с учетом состояния здоровья и квалификации.

Если такой работы нет, сотрудника увольняют по основаниям, предусмотренным п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Такое же решение принимает работодатель, если работник письменно отказался от предложенной работы.

Если работник состоит в профсоюзе, работодатель обязан направить в профсоюз проект приказа об увольнении. Со своей стороны, профсоюзный орган обязан рассмотреть этот вопрос с сообщением работодателю в письменной форме своего мотивированного мнения в течение семи рабочих дней с даты получения проекта приказа и копий документов. Если профсоюз не согласен с мнением работодателя, между ними в течение трех дней должны быть проведены консультации. Их результаты оформляют протоколом. Окончательное решение об увольнении принадлежит работодателю.

Если профсоюз согласен с решением работодателя, а также в тех случаях, когда такое согласие не требуется, приказ (распоряжение) об увольнении издается работодателем после получения от работника в письменной форме отказа от перевода. Другим основанием могут служить документы, подтверждающие отсутствие на предприятии вакантных должностей, на

которые работник мог быть переведен. На основании приказа (распоряжения) об увольнении производится оформление других необходимых документов.

1.1.3. Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника предприятия

Досрочное расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества предприятия предусмотрено п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Обратите внимание: уволить по этому основанию можно только руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия. Новый собственник может уволить указанных работников в течение трех месяцев с момента возникновения у него права собственности на предприятие. Такое положение установлено ст. 75 Трудового кодекса РФ.

При увольнении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия работодатель должен выполнить следующие условия:

1. Предупредить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели до предполагаемой даты расторжения трудового договора.

2. Предупреждение об увольнении должно быть сделано в письменной форме, носить персональный характер и доведено до сведения работника под роспись.

3. Увольнение должно быть произведено не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности на предприятие.

4. При увольнении работнику (бывшему руководителю предприятия, его заместителю, главному бухгалтеру) выплачивается денежная компенсация в размере не менее трех месячных средних заработков (ст. 181 Трудового кодекса РФ). При этом не должны удерживаться денежные суммы за неотработанные увольняемым дни отпуска (ст. 137 Трудового кодекса РФ).

Новый собственник может предложить работникам, подлежащим увольнению по рассматриваемому основанию, другую имеющуюся на предприятии работу. Соглашаться или нет с этим предложением - решать работнику, руководствуясь при этом мотивами личного характера. Об увольнении работника работодатель (в данном случае - новый собственник предприятия) издает соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) об увольнении производится оформление других необходимых документов.

1.1.4. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей

Работник, не в первый раз допустивший нарушение трудовой дисциплины, не выполняющий своих трудовых обязанностей, может быть уволен. Для этого должны быть соблюдены два условия:

нарушения допущены без уважительной причины;

работник имеет дисциплинарное взыскание.

Так сказано в п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Это означает, что работник, впервые замеченный в неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей, не может быть незамедлительно уволен работодателем. Исключения составляют случаи грубого нарушения трудовой дисциплины.

Подтверждением предыдущего нарушения и вынесенного наказания являются:

- оформленный надлежащим образом акт о предшествующем случае неисполнения работником трудовых обязанностей без уважительных на то причин (желательно с отметкой об ознакомлении работника с содержанием этого документа);

- оформленный надлежащим образом приказ (распоряжение) о дисциплинарном наказании работника с отметкой об ознакомлении работника с его содержанием;

- документы, подтверждающие, что трудовые обязанности были не выполнены данным работником в отсутствие уважительных причин;

- иные документы, имеющие непосредственное отношение к рассматриваемым обстоятельствам (подтверждающие, что эти обстоятельства имели место).

Обратите внимание: к моменту совершения повторного нарушения дисциплинарное взыскание за первое нарушение не должно быть снято.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ увольнение работника по предусмотренным основаниям, в свою очередь, также является дисциплинарным взысканием. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий определен ст. 193 Трудового кодекса РФ.

При увольнении работника - члена профсоюзной организации предприятия - по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, работодателем должно быть учтено мотивированное мнение соответствующего профсоюзного органа. Об увольнении работника работодатель (в данном случае - новый собственник предприятия) издает соответствующий

приказ (распоряжение), на основании которого производится оформление других необходимых документов.

1.1.5. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Если работник грубо нарушил свои трудовые обязанности, он может быть уволен по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Причем достаточно одного единственного нарушения, чтобы расторжение договора оказалось возможным.

К грубым нарушениям трудовой дисциплины закон относит:

- прогул - то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

- разглашение работником охраняемой законом тайны (в т.ч. государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, включая разглашение персональных данных другого работника;

- совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, его растраты либо умышленного уничтожения (повреждения), установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленное комиссией (уполномоченным) по охране труда нарушение работником требований охраны труда - если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления.

Работодатель вправе инициировать процедуру досрочного расторжения трудового договора в отношении того или иного работника на основании документов, доказывающих виновность последнего в совершении действий (наступлении обстоятельств) и, таким образом, делающих возможным увольнение виновного.

Документами, подтверждающими вину работника в совершенном нарушении трудовых обязанностей, могут быть:

- акт об отсутствии работника на рабочем месте. При этом продолжительность непрерывного отсутствия должна быть не меньше 4 часов подряд;

- медицинское заключение о результатах освидетельствования работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения;

- выводы по результатам расследования (в необходимых случаях - с приложением материалов расследования) факта разглашения работником охраняемой законом тайны;

- приговор суда (постановление органа, уполномоченного на применение административных взысканий), вступивший в законную силу и подтверждающий факт совершения работником по месту работы хищения имущества, его растраты либо умышленного уничтожения (повреждения);

- выводы по результатам расследования (в необходимых случаях - с приложением материалов расследования) факта нарушения работником требований по охране труда, которое повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Все перечисленные документы должны быть надлежащим образом оформлены. Необходимо обратить внимание на то, что увольнение по основанию, предусмотренному п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, является дисциплинарным взысканием и, следовательно, при осуществлении процедуры досрочного расторжения трудового договора работодатель обязан придерживаться порядка применения дисциплинарного взыскания, определенного ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Рассмотрим подробнее каждое из оснований увольнения.

Подпункт "а" п. 6 четко определяет, что следует считать прогулом. Однако работодателю нужно обратить внимание на то, что:

- приостановка работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более чем на 15 дней не считается прогулом. При этом работник должен заранее в письменной форме известить работодателя о своих намерениях;

- работник имеет право отказаться и от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Поэтому отсутствие его на рабочем месте по указанной причине также не является прогулом.

Если же работник решил уволиться и, не предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, оставил рабочее место, работодатель вправе рассматривать такие действия как прогул.

Появление сотрудника на работе в состоянии опьянения (пп. "б" п. 6) может быть подтверждено не только медицинским заключением. Доказательством будет акт, который подписывают два свидетеля и представитель работодателя. В документе должен расписаться и нарушитель. Однако, если он отказывается ставить подпись, в акте необходимо сделать соответствующую запись. Работодатель обязан отстранить нарушителя от выполнения работы (ст. 76 Трудового кодекса РФ), т.е. не допускать его на рабочее место, как только станет очевидным, например, по некоторым специфическим внешним признакам, что последний употребил спиртное (наркотики и т.п.).

В том случае, если работник не был отстранен от работы, ответственность за возможные последствия выполнения им трудовых обязанностей в состоянии опьянения ложится на работодателя. В дальнейшем работник может быть допущен к выполнению работы, как только отпадут обстоятельства, препятствующие этому. Однако это не лишает работодателя права уволить работника за грубое нарушение трудовой дисциплины. Если же, несмотря на свидетельские показания, данные в отношении работника другими лицами, последующее медицинское заключение не подтвердит факт его опьянения, то работодатель не вправе отказывать работнику в допуске на рабочее место.

Увольнение за разглашение работником охраняемой законом тайны (пп. "в" п. 6) возможно, если:

1. Трудовой договор либо другой документ, с которым работник был ознакомлен под роспись, содержит условие о недопустимости разглашения работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

2. Соответствующие сведения были доверены работнику для исполнения порученной ему работы (трудовой функции).

3. Факт разглашения работником соответствующих сведений - например, персональных данных другого работника - документально подтвержден.

Досрочное расторжение трудового договора с работником за совершенное на рабочем месте хищение или умышленное уничтожение чужого имущества (пп. "г" п. 6) возможно, если будет установлена его вина. Это могут сделать только суд или орган (должностное лицо), который вправе применять административные взыскания. Основанием для увольнения является решение указанных выше органов о привлечении работника к ответственности.

Обратите внимание: увольнение по пп. "г" п. 6 возможно, если в приговоре суда указано, что виновный осужден к наказанию, которое не исключает возможность исполнения работником своих трудовых обязанностей.

Это обстоятельство необходимо учитывать при издании приказа об увольнении и внесении соответствующих записей в трудовую книжку.

Увольнение по пп. "д" п. 6 возможно, если:

1. Работник был под роспись ознакомлен с требованиями по охране труда.

2. Работодатель обеспечил работнику безопасные условия труда, отвечающие всем требованиям закона.

3. Нарушение работником указанных требований действительно повлекло за собой тяжкие последствия либо создало реальную угрозу для их наступления.

4. Перечисленные выше обстоятельства документально подтверждены: актом о несчастном случае на производстве, экспертным заключением, выданным уполномоченным органом, постановлением государственного инспектора по охране труда и т.п.

Об увольнении работника работодателем издается приказ (распоряжение). На его основании производится оформление других необходимых документов.

1.1.6. Увольнение в связи с утратой доверия

Пунктом 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность увольнения в связи с утратой доверия к работнику. Однако не каждый сотрудник может быть уволен по этому основанию, а только тот, который непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности - например банковский служащий, кассир, кладовщик, экспедитор и т.п. В общем случае расторгнуть трудовой договор можно, если выполнены следующие условия:

- работнику, согласно заключенному с ним трудовому договору, было поручено выполнение работы (трудовой функции), предусматривающей непосредственное обслуживание денежных (товарных) ценностей, и он фактически выполнял соответствующую работу;

- факт совершения работником виновных действий зафиксирован в документах;

- совершение виновных действий дает основание работодателю для утраты доверия к данному работнику.

К таким основаниям можно отнести:

- обстоятельства, сами по себе указывающие на незаконный характер действий работника, а именно: получение оплаты за реализованные товары (услуги) без соответствующих документов, недолив, обмер, обвес, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков и сигарет, нарушение правил выдачи наркотических лекарственных средств и т.п.;

- обстоятельства, указывающие на халатное отношение работника к своим трудовым обязанностям, которое, в свою очередь, дает работнику основания для утраты доверия, в том числе: прием и выдача денежных сумм без надлежащего оформления; хранение ключей от помещений с материальными (денежными) ценностями в ненадлежащем месте; бесконтрольное хранение ценностей; содержание помещений и оборудования, предназначенных для хранения ценностей, в ненадлежащем состоянии, делающим возможным их хищение (утрату) и т.п.;

- обстоятельства, указывающие на использование работником вверенного ему для непосредственного обслуживания имущества в личных целях.

Вину работника должны доказывать не домыслы работодателя, а конкретные документы, в которых отражены те или иные действия сотрудника.

Обратите внимание, нет разницы в том:

совершил работник виновное действие впервые или это происходило не один раз;

какой размер ущерба причинен работодателю или другим лицам;

заключался ли с работником договор полной материальной ответственности;

являлась работа, предусматривающая непосредственное обслуживание виновным работником материальных (денежных) ценностей, основной или последний выполнял ее по совместительству.

Для принятия решения об увольнении сотрудника в связи с утратой к нему доверия работодателю, как правило, необязательно получать судебное решение, подтверждающее вину работника.

Если же работник совершил действия, дающие основание для утраты доверия, не на рабочем месте и они не связаны с выполнением трудовых обязанностей, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ будет правомерным, если со дня обнаружения проступка прошло не больше года. Так сказано в ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение оформляют приказом (распоряжением). На его основании готовятся другие необходимые документы.

1.1.7. Увольнение за совершение аморального поступка

Досрочное расторжение трудового договора в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) производится, если такой поступок несовместим с продолжением данной работы. Закон не уточняет, при каких именно обстоятельствах должен быть совершен проступок. Следовательно, увольнение возможно и в том случае, если сотрудник был замечен в аморальном поведении, когда он не исполнял трудовые обязанности, находился не на рабочем месте и даже вне пределов предприятия, учебного заведения.

В то же время сотрудник учебного заведения (учреждения), работа которого не связана с воспитанием подопечных, не может быть уволен за совершение аморального поступка. К таким работникам относятся сотрудники администрации, технический и обслуживающий персонал учебных заведений (учреждений).

Факт совершения работником аморального проступка должен быть документально подтвержден. Для этого необходимо провести служебное расследование. Основанием для его проведения могут служить служебная записка непосредственного руководителя работника, жалоба учащихся, сообщение правоохранительных органов и т.п. Работник должен дать письменное объяснение случившегося. Выводы, основанные на результатах расследования (иных аналогичных документах), должны убедительно указывать на несовместимость совершения работником аморального проступка с продолжением им прежней работы.

При этом учитываются обстоятельства совершения аморального проступка, степень его тяжести, а также то, совершались ли ранее данным работником подобные проступки. Как правило, принимая решение об увольнении, работодатель учитывает производственную характеристику работника, мнение коллег и подопечных.

Если аморальный проступок был совершен работником вне места работы либо по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, допускается в течение одного года, исчисляемого с даты, когда работодателю стало известно о проступке работника. Так сказано в ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

1.1.8. Увольнение в связи с принятием работником необоснованного решения, повлекшего имущественный ущерб

Может так случиться, что в результате принятого руководителем предприятия или его заместителем управленческого решения организации будет нанесен имущественный ущерб либо это имущество будет неправомерно использовано. В такой ситуации у собственника предприятия - работодателя могут возникнуть мысли об увольнении неэффективного управленца.

Однако для этого должно быть выполнено несколько условий.

Вот они:

1. Работник в соответствии с трудовым договором наделен полномочиями по принятию решений относительно распоряжения имуществом предприятия (установления порядка распоряжения этим имуществом) и фактически принимал такие решения в процессе повседневной деятельности.

2. Решение, принятое работником и рассматриваемое работодателем в качестве обстоятельства, делающего возможным увольнение работника, должно быть квалифицировано как необоснованное.

3. Следствием принятия работником необоснованного решения явились нарушение сохранности имущества предприятия, неправомерное его использование или иной ущерб, нанесенный имуществу предприятия.

4. Перечисленные выше обстоятельства документально подтверждены.

Добавим, что между решением, принятым работником, характером этого решения, а также его последствиями для предприятия (его имущественных интересов) должна отчетливо просматриваться причинно-следственная связь. Иными словами, работник должен нести ответственность за решение, принятое им лично.

Как свидетельствует правоприменительная практика, наиболее сложно установить такую связь в отношении решений, не зафиксированных в каких-либо управленческих документах, т.е. объявленных в устной форме. В подобных случаях обстоятельства принятия решения и его воплощения в жизнь нуждаются в особенно тщательном изучении.

Обратите внимание, уволенным по п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может быть и главный бухгалтер. Так как от его решений также зависит распределение денежных средств.

Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

1.1.9. Увольнение руководителя за грубое нарушение трудовых обязанностей

Трудовой кодекс предусматривает особый порядок увольнения руководителя организации за грубое нарушение трудовой дисциплины. Основание - п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Это основание для увольнения носит еще более избирательный характер, поскольку не распространяется на работников, занимающих должность главного бухгалтера.

Закон не определяет, что именно следует рассматривать в качестве грубого нарушения. Следовательно, квалифицировать совершенное работником нарушение в качестве грубого для работодателя представляется возможным либо на основе соответствующего перечня - например, включенного в содержание заключенного с работником трудового договора, либо руководствуясь актуальной правоприменительной практикой.

К числу грубых нарушений, совершенных работниками - руководителями предприятий (филиалов, представительств) и их заместителями в настоящее время принято относить:

- нарушение правил охраны труда;
- нарушение правил учета ценностей, превышение служебных полномочий;
- использование служебных полномочий в личных (корыстных) целях и др.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, будет носить законный характер, если:

1. Трудовой договор, заключенный с работником, содержит условие об обязанности последнего выполнять те или иные действия в соответствии с предоставленными полномочиями (или, напротив, условие, предписывающее работнику воздерживаться от совершения определенных действий).

2. Совершение работником соответствующего нарушения действительно имело место, и этот факт документально удостоверен в надлежащей форме.

Увольнение по данному основанию будет законным и в том случае, если в трудовом договоре, заключенном с работником, конкретно указано, что совершение таких-то и таких-то действий (воздержание от их совершения) квалифицируется как грубое нарушение и влечет за собой увольнение нарушителя по основанию, предусмотренному п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового

кодекса РФ. При этом включение в трудовой договор соответствующего условия не должно противоречить другим положениям Трудового кодекса, предусматривающим возможность досрочного расторжения трудового договора с работником - руководителем предприятия (филиала, представительства) (его заместителем) по иным основаниям.

Необходимо обратить внимание на то, что рассматриваемое нами основание предоставляет право работодателю по своей инициативе досрочно расторгнуть трудовой договор с работником, совершившим грубое нарушение однократно. В зависимости от обстоятельств, характеризующих нарушение, работодатель сам решает, увольнять ему нарушителя или подождать, когда для этого представится другой подходящий случай.

Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

1.1.10. Увольнение в связи с представлением работником подложных документов при заключении трудового договора

Иногда в момент устройства на работу гражданин предоставляет работодателю подложные документы. Это могут быть подложные свидетельство об образовании или профессиональной подготовке, трудовая книжка с поддельными записями, подтверждающими необходимый стаж, и даже подложный паспорт. Мотивы предоставления подложных документов рассматривать не будем, остановимся на последствиях таких действий работника.

Основание для увольнения по этой причине предусмотрено п. 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Требования к составу документов при трудоустройстве определены ст. 65 Трудового кодекса РФ. Поэтому обвинение работника в предъявлении подложных документов, не указанных в этой статье, не может служить основанием для увольнения.

Работодатель вправе досрочно расторгнуть трудовой договор, если работник представил подложную (условно говоря, чужую или поддельную) трудовую книжку или фальшивый паспорт. Этот факт должен быть соответствующим образом документально подтвержден (например, актом о проверке документа, вызывающего сомнения).

Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

1.1.11. Досрочное расторжение трудового договора с руководителем предприятия

Трудовым договором могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения работника - руководителя (члена коллегиального исполнительного органа) предприятия. Такая возможность предусмотрена п. 13 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Особенность данного пункта заключается в том, что:

- он может быть применен только для увольнения работников из числа руководителей (членов коллегиального исполнительного органа) предприятия.

Увольнение возможно только по основаниям, предусмотренным трудовыми договорами, заключенными с данными работниками в дополнение к общим основаниям для расторжения трудового договора.

Дополнительные основания для увольнения устанавливаются при заключении трудового договора по соглашению между работником-руководителем (членом коллегиального исполнительного органа) и работодателем. При этом рекомендуется руководствоваться содержанием примерных (типовых) трудовых договоров с соответствующими категориями работников.

Примерный трудовой договор с руководителем ФГУП предусматривает ряд дополнительных оснований для увольнения. Вот они:

1. Невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности предприятия.

2. Необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия.

3. Невыполнение решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти.

4. Совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия.

5. Наличие по вине руководителя на предприятии более чем трехмесячной задолженности по заработной плате.

6. Нарушение по вине руководителя требований по охране труда, в результате которого государственная инспекция труда инициировала в судебном порядке приостановление

деятельности предприятия или его структурного подразделения либо судом принято решение о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения.

7. Имущество предприятия, в том числе недвижимое, в течение более трех месяцев используется не в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными его уставом, либо в течение более трех месяцев денежные средства, выделенные предприятию из бюджетных и внебюджетных фондов, используются не по целевому назначению.

8. Разглашение руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

9. Нарушение требований законодательства РФ, а также устава предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц.

10. Нарушение установленного законодательством РФ запрета на занятие отдельными видами деятельности.

В то же время следует помнить, что ст. 57 Трудового кодекса РФ запрещает включать в трудовой договор условия (в том числе определяющие порядок его расторжения), которые ухудшают положение работника по сравнению с предусмотренными Трудовым кодексом, законами и другими нормативными актами.

Возникновение обстоятельств, делающих законным досрочное прекращение трудового договора с работником - руководителем (членом коллегиального исполнительного органа) предприятия, должно быть документально подтверждено. При этом формы и способы подтверждения могут быть различными.

Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

1.2. Увольнение отдельных категорий работников

Расторжение трудового договора с отдельными категориями работников.

Трудовой кодекс предусматривает особый порядок для расторжения договора с отдельными категориями работников. К ним относятся:

- работники из числа руководящего состава;
- педагогические работники;
- работники из числа работающих у работодателей - физических лиц;
- работники религиозных организаций;
- работники представительств РФ за границей.

Так, ст. 278 Трудового кодекса РФ в качестве дополнительных оснований для расторжения трудового договора с работником - руководителем предприятия указывает следующие:

- отстранение работника от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- принятие решения о досрочном прекращении трудового договора уполномоченным органом юридического лица, собственником имущества предприятия либо уполномоченным собственником лицом (органом);
- иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Обстоятельства, рассматриваемые работодателем в качестве дополнительных оснований для досрочного расторжения трудового договора с работником из числа руководящего состава предприятия, должны быть зафиксированы в соответствующих документах (актах, протоколах, решениях и т.п.) и, если требуется, доведены до сведения работника, подлежащего увольнению, под роспись. На основании этих документов работодателем принимается решение - как правило, в форме приказа или иного аналогичного документа - о прекращении действия трудового договора в отношении данного работника.

Заметим также, что работник - руководитель предприятия, со своей стороны, вправе на основании ст. 280 Трудового кодекса РФ в инициативном порядке досрочно расторгнуть договор с работодателем (в лице собственника имущества предприятия или его полномочного представителя). Для этого работник должен не позднее чем за месяц до предполагаемой даты увольнения обратиться к работодателю с соответствующим письменным заявлением.

На основании рассмотренного заявления работодателем издается приказ об увольнении работника с оформлением перечисленных выше документов. При увольнении работнику должны быть предоставлены предусмотренные Трудовым кодексом РФ, нормативно-правовыми актами, локальными актами предприятия и трудовым договором гарантии и компенсации.

В свою очередь, ст. 336 Трудового кодекса РФ в качестве дополнительных оснований для расторжения трудового договора с педагогическим работником указывает следующие:

- повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава образовательного учреждения;

- применение работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника);
- достижение работником предельного возраста для замещения соответствующей должности (ст. 332 Трудового кодекса РФ);
- неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 Трудового кодекса РФ).

Подробнее остановимся на двух последних основаниях.

В соответствии с новой редакцией ст. 332 Трудового кодекса РФ в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, а также проректоров и руководителей филиалов (институтов) подлежат замещению лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. По достижении указанного возраста лица, занимающие перечисленные должности, должны быть переведены на другую работу, которая соответствует их квалификации. Однако такой перевод допускается только с письменного согласия работника. Если сотрудник не согласен на перевод, его необходимо уволить.

Срок пребывания в должности ректора для лиц, достигших 65 лет, может быть продлен учредителем государственного или муниципального высшего учебного заведения по представлению ученого совета. Срок пребывания в должности проректора (руководителя филиала (института)) для лиц, достигших 65 лет, также может быть продлен ректором государственного или муниципального высшего учебного заведения по представлению ученого совета. Предельный возраст в обоих случаях будет составлять 70 лет.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в вузе должно предшествовать его избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Такие же правила действуют при переводе на должность научно-педагогического работника.

Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса не был избран на должность либо не изъявил желания в нем участвовать, трудовой договор с таким работником подлежит прекращению на основании п. 4 ст. 336 Трудового кодекса РФ. В приказе об увольнении как основание для расторжения договора должно фигурировать либо неизбрание по конкурсу, либо истечение срока избрания по конкурсу.

В соответствии со ст. 307 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора, заключенного с работниками из числа работающих у работодателей - физических лиц, допускается не только по общим основаниям, но и по основаниям, указанным в качестве таковых в содержании трудового договора. При этом сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выходного пособия и других компенсационных выплат, выплачиваемых работникам при прекращении трудового договора, определяются трудовым договором.

Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным заключенным с работником трудовым договором, целесообразно производить по документам, удостоверяющим наступление соответствующих обстоятельств. В необходимых случаях факт наступления таких обстоятельств может быть удостоверен с привлечением сторонами трудовых отношений третьих лиц.

Аналогичный порядок установлен ст. 347 Трудового кодекса РФ и в отношении работников религиозных организаций. Среди оснований, включаемых в трудовые договоры, заключаемые с работниками религиозных организаций, в качестве дополнительных, как правило, указываются следующие:

- неуважительное отношение к религиозным святыням;
- нарушение внутренних установлений церкви;
- нарушение устава религиозной организации;
- небрежное отношение к имуществу религиозной организации;
- невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации;
- грубость, проявленная работником в отношении прихожан.

Прекращение трудового договора с работниками представительств РФ за границей, согласно ст. 341 Трудового кодекса РФ, допускается в следующих случаях:

- в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти (государственным учреждением) РФ или заключении с ним срочного трудового договора;
- при возникновении чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- при объявлении работника персоной нон грата либо получении уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- при уменьшении установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;
- при несоблюдении работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

- при невыполнении 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;

- при однократном грубом нарушении трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

- при временной нетрудоспособности работника продолжительностью свыше двух месяцев или при наличии у него заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ.

Необходимо уточнить, что при прекращении работы по одному из перечисленных выше оснований (кроме первого) увольнение работников, состоящих в штате соответствующих органов (учреждений), осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Увольнение работников, не состоящих в штате, осуществляется по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (истечение срока трудового договора). Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). На основании приказа (распоряжения) производится оформление иных необходимых документов.

На практике приходится сталкиваться со случаями увольнения не только основных работников, но и совместителей. Трудовой кодекс предусматривает дополнительные основания для расторжения договора с совместителем. Они закреплены в ст. 288 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с указанной статьей в качестве дополнительного основания для расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок с работником из числа совместителей, следует полагать прием на работу работника, для которого последняя будет являться основной.

О намерении расторгнуть с совместителем трудовой договор по данному основанию работодатель должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за две недели до предполагаемой даты увольнения.

Работодатель вправе предложить работнику-совместителю другую имеющуюся на предприятии работу, которую он может выполнять на условиях совмещения.

Обратите внимание: работодатель не обязан предлагать другую работу. Это является его правом.

Если подходящей работы не оказалось или работник отказался от изменения характера работы (трудовой функции), последний подлежит увольнению и в дальнейшем продолжает свою трудовую деятельность только по основному месту работы.

Отказ работника должен быть выражен в письменной форме и рассмотрен работодателем. На основании рассмотренного письменного заявления работодатель издает приказ (распоряжение) об увольнении работника с оформлением перечисленных выше документов.

Работодатель может предложить совместителю выполнять работу, которой он занимается по совместительству, в качестве основной. Если работник согласится, необходимо заключить новый трудовой договор на новых условиях или заключить соглашение об изменении условий трудового договора.

Если работник отказался от предложения выполнять ту же работу в качестве основной либо работодатель не имеет возможности это сделать, совместитель подлежит увольнению. На основании рассмотренного письменного заявления работодатель издает приказ (распоряжение) об увольнении работника с оформлением перечисленных выше документов.

1.3. Прекращение срочного трудового договора

Порядок прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия определен ст. 79 Трудового кодекса РФ. Специфика увольнения работника в этом случае заключается в следующем.

Обязательным условием расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия является письменное предупреждение работника о предстоящем увольнении. Оно должно быть направлено работодателем не позднее чем за 3 дня до даты окончания действия трудового договора.

Факт доведения предупреждения до сведения работника должен быть соответствующим образом документирован. С этой целью работника необходимо ознакомить с содержанием документа под роспись. Если он откажется подписывать предупреждение, нужно составить соответствующий акт. Невыполнение этого правила может повлечь за собой возникновение трудового спора.

Наибольшую опасность в этом смысле представляют нестандартные ситуации, возникающие в преддверии срока окончания действия срочного трудового договора. Одним из примеров может служить случай, когда работодатель намеревается расторгнуть срочный трудовой договор, заключенный с сезонным рабочим. Дело в том, что фактическое окончание сезонной работы

может не совпасть с датой, которая определена договором. Эту дату работник и работодатель назначают не произвольно, а опираются при ее установлении на Перечень сезонных работ, утвержденный правительством Российской Федерации.

Иначе решается вопрос о прекращении срочного трудового договора, заключенного с работником для выполнения заведомо определенной работы, завершение которой не может быть определено конкретной датой. В этом случае основанием для расторжения трудового договора является акт о приемке выполненной работы, а датой окончания действия договора - день, следующий за датой издания акта.

Об увольнении работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора работодатель издает приказ. На его основании работодателем производится оформление иных необходимых документов.

1.4. Увольнение в связи со сменой собственника предприятия, изменением подведомственности предприятия либо в связи с его реорганизацией

Если на предприятии поменялся собственник имущества, изменилась его подведомственность или произошла реорганизация фирмы, работник может отказаться от дальнейшего продолжения трудовых отношений. Порядок расторжения трудового договора в этой связи определен ст. 75 Трудового кодекса РФ. В случае смены собственника инициатива досрочного расторжения трудового договора может принадлежать работникам следующих категорий:

- руководитель предприятия;
- заместитель руководителя предприятия;
- главный бухгалтер предприятия.

Данную ситуацию можно рассматривать как частный случай увольнения работника по собственному желанию, поскольку последний обладает инициативой расторжения договора.

Об отказе от продолжения работы в связи со сменой собственника предприятия работник должен предупредить нового работодателя с соблюдением требований, установленных в отношении порядка такого предупреждения.

Другие категории работников также имеют право отказаться от работы в связи со сменой собственника или реорганизацией предприятия.

Обратите внимание: работодатель не имеет права увольнять работников, не относящихся к руководящему звену, в связи со сменой собственника имущества.

Об отказе от продолжения работы в связи с изменением собственника, подведомственности или реорганизацией фирмы работник должен предупредить нового работодателя. Для этого ему необходимо написать заявление и направить его работодателю не позднее чем за две недели до предполагаемой даты увольнения.

Об увольнении работника работодатель издает приказ (распоряжение). В качестве основания увольнения необходимо указать п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

1.5. Увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу, при перемещении работодателя в другую местность

Порядок расторжения трудового договора в данном случае определен ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, а основание для увольнения предусмотрено п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Под другой местностью понимают местность за пределами административно-территориальных границ населенного пункта, указанного в регистрационных документах работодателя в качестве его постоянного места нахождения.

Факт перемещения работодателя в другую местность должен быть документально подтвержден, а отказ от перевода на другую постоянную работу вследствие перемещения работодателя в другую местность выражен работником в письменной форме. Невыполнение этих условий может впоследствии послужить причиной возникновения трудового спора, поскольку законность действий работодателя оказывается неочевидной.

Об увольнении работника работодатель издает приказ (распоряжение), на основании которого производится оформление иных необходимых документов.

1.6. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор может быть расторгнут по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон. Порядок увольнения определен ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, а основание для увольнения - п. 10 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. К таким обстоятельствам относятся:

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

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

3. Неизбрание на должность.

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

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

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

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

8. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

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

10. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

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

12. Приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Факт возникновения перечисленных обстоятельств должен быть документально подтвержден - либо работником, либо работодателем (в зависимости от того, о каких именно обстоятельствах идет речь). К числу таких документов можно отнести:

- повестку о призыве на военную службу или документально оформленное решение соответствующего органа военного управления (например, военного комиссариата) о направлении работника на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- решение государственной инспекции труда или суда о восстановлении на работе работника, выполнявшего ее ранее (п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- решение соответствующего выборного органа о неизбрании работника, ранее занимавшего выборную должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- вступивший в законную силу приговор суда, в соответствии с которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- медицинское заключение, в соответствии с которым работник признан полностью нетрудоспособным (п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- свидетельство о смерти работника либо решение суда о признании работника (работодателя - физического лица) умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- документы, подтверждающие наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- документы, подтверждающие дисквалификацию (иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору) (п. 8 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- лицензия, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия и т.п. с истекшим сроком действия либо документ, в соответствии с которым работник лишен лицензии (прав и т.п.) (п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- документ, в соответствии с которым работнику прекращен доступ к государственной тайне, либо истечение срока действия допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- решение об отмене предыдущего решения суда или об отмене (признании незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- постановление правительства РФ об установлении квоты иностранных работников (п. 12 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

Об увольнении работника работодатель издает приказ (распоряжение), на основании которого производится оформление иных необходимых документов.

1.7. Расторжение трудового договора в связи с нарушением правил его заключения

Если трудовой договор заключен с нарушением закона, то трудовые отношения не могут возникнуть, а работник не имеет права продолжать трудиться. Об этом говорится в ст. 84 Трудового кодекса РФ. Правила заключения договора могут быть установлены Трудовым кодексом РФ или другими федеральными законами. Их соблюдение работодателем и работником является обязательным. Если после заключения трудового договора установлено, что то или иное правило выполнено не было, трудовой договор подлежит досрочному расторжению по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Нарушения должны:

- исключать возможность продолжения работником порученной ему работы (трудовой функции).

Сотрудника невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу либо вследствие ее отсутствия, либо из-за несогласия работника на такой перевод.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, допускается, если имеет место возникновение одной из нижеследующих ситуаций:

1. Заключение трудового договора было произведено в нарушение вступившего в законную силу приговора суда о лишении работника права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью).

2. Заключенный трудовой договор содержал условие о выполнении работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3. Заключение трудового договора было произведено в отсутствие соответствующего документа об образовании - при условии что выполнение порученной работнику в соответствии с трудовым договором работы требует специальных знаний.

4. На работу был принят сотрудник, которому по решению суда (другого органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях) вынесено наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

5. Заключение трудового договора было произведено в нарушение порядка, предусмотренного соответствующими федеральными законами.

Факт возникновения соответствующих обстоятельств должен быть документально подтвержден. Кроме того, необходимо иметь документы, свидетельствующие о невозможности продолжения работником прежней работы либо об отсутствии на предприятии иной работы, на которую мог бы быть переведен сотрудник.

Отказ работника от перевода на другую работу должен быть выражен в письменной форме. При увольнении работника по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Об увольнении работодатель издает приказ (распоряжение), на основании которого производится оформление других необходимых документов.

1.8. Другие случаи увольнения

В Трудовом кодексе РФ сказано, что трудовой договор может быть расторгнут досрочно и в других случаях, установленных законодательством, в частности, п. 14 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В данном случае речь идет о ситуациях, в которых работодатель вправе уволить работника в инициативном порядке, расторгнув с ним трудовой договор до истечения его срока. Основанием являются положения законодательства, допускающие досрочное расторжение договора по инициативе работодателя, но не закрепленные в Трудовом кодексе.

Например, ст. 33 Федерального закона РФ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предоставляет работодателю право досрочного расторжения трудового договора с работником - государственным гражданским служащим по следующим основаниям:

1. Соглашение сторон служебного контракта.

2. Истечение срока действия срочного служебного контракта.
 3. Расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего.
 4. Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя.
 5. Перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида.
 6. Отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы.
 7. Отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта.
 8. Отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе.
 9. Отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом.
 10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта.
 11. Нарушение установленных Федеральным законом РФ от 27.07.2004 N 79-ФЗ или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы.
 12. Выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации.
 13. Несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных Федеральным законом РФ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ и другими федеральными законами.
 14. Нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных Федеральным законом РФ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ.
 15. Отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания.
- Соответствующие основания могут быть предусмотрены другими законами РФ в отношении иных категорий работников.
- Другим примером может служить Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании". В нем в качестве оснований увольнения по инициативе администрации указаны:
- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- Сведения о дополнительных основаниях для увольнения работника могут быть зафиксированы в трудовом договоре. Факт наступления (выявления) обстоятельств, допускающих увольнение работника по одному из дополнительных оснований, должен быть документально подтвержден.
- Об увольнении работника работодатель издает приказ (распоряжение), на основании которого производится оформление иных необходимых документов.

Глава 2. ОФОРМЛЕНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ

Общий порядок документирования увольнения регулируется в соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ. На основании документов, обеспечивающих законность увольнения работника, работодатель издает приказ (распоряжение) об увольнении.

Затем оформляют соответствующие записи в личной карточке работника (форма N Т-2 (Т-2ГС(МС))), его личном счете (форма N Т-54 (Т-54а)), а также трудовой книжке. Факт расчета предприятия с работником фиксируют в записке-расчете при прекращении действия трудового договора (форма N Т-61).

Обратите внимание: днем прекращения трудового договора (увольнения) во всех случаях является последний день работы работника. Исключением являются случаи, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в порядке, предусмотренном ст. 140 Трудового кодекса РФ.

По письменному заявлению работника, поданному не позднее чем за три рабочих дня до предполагаемой даты увольнения, работодатель обязан выдать работнику в день увольнения вместе с надлежащим образом оформленной трудовой книжкой и копии документов, связанных с работой - например, копию приказа (распоряжения) об увольнении. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном

соответствии с формулировками, предусмотренными законодательством. Выдача документов, связанных с работой, производится безвозмездно.

Если инициатором увольнения указывается причина, что порученная работа кандидату не подходит, расторжение трудового договора происходит следующим образом.

Письменное заявление с просьбой о досрочном расторжении трудового договора должно быть подано работником не позднее чем за три рабочих дня до предполагаемой даты увольнения. На основании этого документа работодатель издает приказ (распоряжение) об увольнении работника. Далее оформляются те же документы, как и в случае увольнения по инициативе работодателя.

Имейте в виду, что соблюдение срока предупреждения о намерении досрочно расторгнуть трудовой договор является обязательным и для работодателя, и для работника. Если этот срок будет нарушен, работника можно признать выдержавшим испытание. И расторжение трудовых отношений необходимо оформлять уже на общих основаниях.

Глава 3. НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя изложены в ст. 77 Трудового кодекса РФ. Строго говоря, любое увольнение работника без его согласия по иным основаниям или с нарушением установленного порядка и будет являться незаконным.

Наиболее распространены следующие нарушения закона работодателями при:

- увольнении по основаниям, не предусмотренным законом;
- увольнении по основанию, которое не имело место в действительности;
- указании иного основания увольнения, чем то, которое имело место в действительности;
- увольнении без надлежащего документального оформления дисциплинарных проступков и грубого нарушения трудовых обязанностей (прогула, появления в нетрезвом состоянии, нарушения правил безопасности, хищения и т.п.);
- невыплате уволенному работнику задолженности по заработной плате под надуманными предложениями;
- увольнении с формулировкой сокращения численности или штата без проведения реальной процедуры сокращения;
- нарушении порядка предупреждения работников о предстоящей ликвидации или прекращении деятельности работодателя, сокращении численности и штата;
- увольнении за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации без проведения надлежащей аттестации работника;
- увольнении за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья без надлежащего медицинского освидетельствования.

Обратите внимание на важный момент. Очень часто работодатель производит увольнение по своей инициативе, но предлагает работнику написать заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию. Но в случае если место имел действительно дисциплинарный поступок или увольнение производится по другим мотивам, то следует согласиться с записью в трудовой книжке. Но если увольнение производится по незаконным основаниям, то с такой записью в трудовой книжке ни в коем случае не следует соглашаться.

И хотя при рассмотрении таких дел суды должны тщательно проверять мотивы, послужившие поводом к подаче заявления об увольнении, и, установив, что работодатель вынудил работника подать заявление об уходе с работы, суд должен признать увольнение незаконным, доказать такое принуждение будет крайне трудно.

Большое количество нарушений трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работодателя связано с рядом факторов, к которым можно отнести: юридическую неграмотность должностных лиц, принимающих те или иные решения от имени работодателя; отсутствие юриста (юридической службы на предприятии). Впрочем, недостаточное знание самими работниками своих прав также играет немаловажную роль.

Рассмотрим все возможные основания увольнения.

3.1. Увольнение по инициативе работодателя

3.1.1. Увольнение при наличии обстоятельств, не зависящих от личности работника

Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом.

Данное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержится в п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Ликвидация организации (юридического лица) осуществляется по основаниям и в порядке, определяемым гражданским законодательством РФ.

Однако Гражданский кодекс предполагает ликвидацию юридического лица не только по воле самого юридического лица, но и по инициативе (требованию) других субъектов (ст. ст. 61, 65 Гражданского кодекса РФ), следовательно, на наш взгляд, связывать прекращение трудового договора по данному основанию исключительно с волей работодателя не совсем корректно.

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 Гражданского кодекса РФ). Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 Гражданского кодекса РФ).

Что касается прекращения деятельности работодателя - физического лица, то в данном случае речь идет, конечно, о прекращении деятельности этого лица именно в качестве работодателя. Поскольку в силу Трудового кодекса РФ физическое лицо как работодатель возникает с момента регистрации заключенного трудового договора, можно предположить, что прекращение его деятельности в этом качестве наступает в момент прекращения заключенного трудового договора. Вместе с тем в ряде случаев работодатель - физическое лицо представляет собой специальный субъект права, действующий для достижения определяемых законом целей, включая производство прибыли, и, соответственно, обязанный в тех или иных формах осуществлять государственную регистрацию (лицензирование) этой своей деятельности. Соответственно, прекращение (или приостановление) деятельности такого рода работодателей может служить самостоятельным основанием для прекращения трудового договора с работниками в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Не допускается по инициативе работодателя увольнение работника в периоды временной нетрудоспособности последнего, пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации организации.

Согласно п. 3 ст. 49 Гражданского кодекса РФ правоспособность юридического лица прекращается в момент завершения его ликвидации (п. 8 ст. 63 Гражданского кодекса РФ). Следовательно, под ликвидацией юридического лица подразумевается смерть юридического лица - работодателя. В этом случае отсутствует правопреемник, т.е. права и обязанности ликвидированной организации никому не передаются. Нередко при увольнении работников из организации, присоединенной к другому юридическому лицу, применяются правила и основания, предусмотренные для увольнения работников в связи с ликвидацией организации. Однако это не правильно, т. к. в этом случае имеет место реорганизация юридического лица.

Изменения в Единый государственный реестр юридических лиц вносятся при любой форме реорганизации. В случаях, предусмотренных п. 4 ст. 57 Гражданского кодекса РФ, юридическое лицо считается реорганизованным в форме слияния, выделения, разделения, преобразования с момента регистрации вновь возникших юридических лиц. В связи с этим реорганизация в форме выделения юридического лица из существующего не влечет за собой прекращение юридического лица. Наоборот, вместо одного юридического лица образуется два и более юридических лиц. В результате присоединения одного юридического лица к другой организации, к которой присоединена другая, продолжает свою деятельность, и только присоединенная организация как самостоятельное юридическое лицо свою деятельность прекращает.

Образование нового юридического лица путем слияния двух и более юридических лиц приводит к прекращению деятельности организаций, которые его образовали.

Разделение одного юридического лица на несколько новых организаций также влечет за собой прекращение деятельности юридического лица, на базе которого образовалось несколько новых юридических лиц.

Таким образом, в отличие от ликвидации организации реорганизация юридического лица (в какой бы форме она ни осуществлялась) всегда имеет правопреемника. Этим объясняется наличие в Трудовом кодексе РФ гарантийной нормы о сохранении трудовых отношений в случае реорганизации (ст. 75 Трудового кодекса РФ).

На практике встречаются случаи увольнения работников в связи с прекращением деятельности филиала организации. Такое увольнение является необоснованным по следующим причинам:

- согласно п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ основанием прекращения трудового договора является ликвидация организации;

- в соответствии со ст. 48 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо - это организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Таким образом, прекращение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ возможно в случае ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В отличие от организации филиала и представительства в соответствии со ст. 55 Гражданского кодекса РФ юридическими лицами не являются. Они представляют собой обособленные структурные подразделения юридического лица, действующие на основании положений, утвержденных организацией. Поэтому ликвидация филиала или представительства влечет за собой изменение штатного расписания организации: из него исключается штатная численность работников обособленного структурного подразделения юридического лица, но организация в целом не ликвидируется. Следовательно, прекращение деятельности филиала, представительства не является основанием для прекращения трудового договора с работником по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Исключением из этого правила являются случаи прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. Тогда расторжение трудового договора в соответствии с ч. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Сокращение численности или штата работников организации.

Сокращение численности или штата работников - весьма распространенное явление в системе трудовых отношений. Практика и законодательство должны стремиться максимально обеспечить защиту работников при осуществлении соответствующих процедур, т.к. сокращение численности или штата работников затрагивает основное содержание права на труд - возможность трудиться.

Численность работников определяется соответственно применяемым на предприятии технологическим процессам и потребностям технического обслуживания деятельности предприятия. Штат работников представляет собой совокупность руководящих и административных должностей различного уровня, а также специалистов. Штат определяется, как правило, руководителем посредством издания штатного расписания.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 Трудового кодекса РФ).

При увольнении по сокращению штатов необходимо учитывать преимущественное право некоторых категорий работников на оставление на работе. В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ при определении наличия такого права принимаются во внимание последовательно два критерия: прежде всего это уровень производительности труда и квалификация и ряд обстоятельств, характеризующих личность работника.

При сокращении численности или штата работников 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 во время работы 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.

Как вытекает из ст. 179 Трудового кодекса РФ, категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, могут определяться помимо закона также и коллективным договором. Определяя такие категории работников, стороны коллективного договора вправе лишь дополнять содержание ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ. Ввиду императивного характера ст. 179 Трудового кодекса РФ они не могут изменить ни очередности предоставления рассматриваемого права, установленного ч. 1 и 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ, ни перечня категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Трудовой кодекс РФ не содержит указания на обязанность работодателей сообщать в соответствующий орган занятости как о каждом случае сокращения работников, так и о массовом увольнении работников. Поэтому, если увольнение работников при сокращении численности или штата не носит массового характера, представлять сведения о предстоящем сокращении в местный орган службы занятости уже не требуется. Пунктом 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" установлена обязанность работодателей при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае если решение о сокращении

численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Сокращение численности или штата работников является довольно распространенным явлением в системе трудовых отношений.

Поскольку оно затрагивает основное содержание права на труд - возможность трудиться, практика и законодательство должны стремиться обеспечить максимум защиты работников при осуществлении соответствующих процедур.

Трудовой кодекс РФ сохранил многие гарантии работникам в этой части: и двухмесячный срок предупреждения об увольнении, и принятие мер по трудоустройству на предприятии, и выплату выходного пособия, и закрепление статуса лица, обладающего преимущественным правом на оставление на работе, и некоторые другие. Однако сегодняшняя практика свидетельствует, что прежние компоненты наполняются новым содержанием и в целях сохранения необходимого уровня защищенности работников при увольнении по сокращению численности или штата работников требуют всесторонней оценки.

В значительной степени новые подходы затрагивают требования Трудового кодекса РФ об учете такого критерия производственной деятельности работника и структуры его трудовой функции, как квалификация. Законодатель закрепляет два направления действия этого признака.

Первое реализуется при выборе кандидата на увольнение. В этой части Трудового кодекса РФ в целом подтверждает ранее действовавшие правила о значении квалификации работника в подготовительных процедурах увольнения по этим основаниям. Статья 179 Трудового кодекса РФ предусматривает, что при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Поэтому сегодняшние примеры в основном сохраняют ориентированность на закрепление предыдущего опыта развития данных отношений и выяснение обстоятельств, характеризующих существенные условия трудовых договоров.

В подтверждение сказанного сошлемся на пример из судебной практики.

Так, Г., работавший мастером Орджоникидзевского эксплуатационного участка МУП "Пермгоркоммунтепло", был предупрежден о предстоящем увольнении по сокращению численности персонала. Обжалуя действия работодателя, он заявил, что из 6 мастеров, работающих в эксплуатационном районе и возглавляющих соответствующие участки, только он имеет высшее образование, однако был сокращен под предлогом расформирования именно его участка.

Очевидно, что такая ситуация не самая сложная для оценки и может быть разрешена, что называется, в два хода:

а) проверка доводов работника об уровне образования состоящих в штате предприятия мастеров, работающих на данном эксплуатационном участке;

б) выяснение вопроса об отражении в трудовых договорах с ними условия о месте работы. Если условие о месте работы не связано с конкретным участком и в штатном расписании наименование должности закреплено в пределах эксплуатационного района, то следует полагать, что в данной ситуации идет речь о сокращении одинаковых должностей и, значит, работник с наиболее высоким уровнем образования должен пользоваться преимущественным правом на оставление на работе. На последующих этапах процедуры увольнения по сокращению штата или численности работников квалификационный критерий может вызвать наибольшие затруднения в оценке. Статья 180 Трудового кодекса РФ говорит, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника.

Нужно сказать, что практика и раньше шла по этому пути. Работник, занимавший должность младшего технического или обслуживающего персонала (дворника, уборщика и пр.), не мог реально претендовать на замещение должностей, обязанности по которым предполагают определенную степень квалификации. Хотя формально работодатель обязан был предложить сокращаемому работнику все имеющиеся вакансии вплоть до должностей высшего менеджмента предприятия (директора, главных специалистов и пр.). В этой связи указанное нововведение означает освобождение трудовых отношений от излишней юридизации и, значит, должен способствовать их оптимизации. Однако эта новелла ведет и к ограничению круга предложений для работника, что может негативно сказаться на его гарантиях. И действительно, такие случаи уже зафиксированы практикой. Предприятия порой используют эту норму Трудового кодекса РФ с тем, чтобы скрыть от работника полный список вакансий и предложить другому лицу ту работу, на которую мог претендовать попадающий под сокращение работник. Понятно, что работник, не осведомленный о полном перечне вакансий, не может оценить соблюдение в отношении него требований ст. 180 Трудового кодекса РФ в этой части и представить в суд доказательства, подтверждающие необоснованность увольнения. С другой стороны, это правило могло бы служить дополнительной гарантией для работника, поскольку имеет высокую степень конкретности.

Проанализируем еще один пример из судебной практики.

Дзержинский районный суд г. Перми, рассматривая дело по иску Ч. о восстановлении на работе, установил, что на момент ее увольнения с должности начальника отдела кадров по сокращению штатов на предприятии было около 500 вакансий. В период действия срока предупреждения об увольнении Ч. предприятие вело активную работу по трудоустройству других работников. Ч. была ознакомлена со списком вакансий, предусматривающим должности, по которым требуется уровень образования, отсутствующий у истицы. Так, предлагаемая должность заведующего административно-бытовым комплексом по квалификационным требованиям предполагала высшее образование, а истица имела среднее специальное, стаж ее работы на предприятии составлял около 30 лет, в том числе в должности начальника отдела кадров около 5 лет. В то же время истицу не извещали о должностях, по которым требованием о квалификации называли уровень образования ниже имеющегося у нее - должности оператора, контролера КПП и др. - или равный - менеджера (требования высшего экономического образования или среднего специального образования).

В судебном заседании, обосновывая отсутствие обязанности предложить истице указанные должности, ответчик ссылался на то, что уровень ее квалификации не соответствует квалификационным и иным требованиям, предъявляемым к данным должностям. Так, по должности менеджера необходим трехлетний стаж работы по экономическому профилю, а на должности контролеров КПП согласно положению о службе охраны предприятия принимаются только мужчины, не достигшие возраста 45 лет. Суд расценил отказ работодателя трудоустроить истицу в службу охраны как нарушение ст. 3 Трудового кодекса РФ, устанавливающей запрет установления предпочтений по признакам пола и возраста и разграничивающей дифференциацию и дискриминацию в трудовых отношениях. В отношении трудоустройства на должность менеджера другого работника суд установил, что тот имел высшее педагогическое образование, стажа работы по экономическому профилю не имел (предыдущее место работы - дворник), но обучался в вузе по экономической специальности в порядке получения второго высшего образования. Таким образом, суд заключил, что принятый на должность менеджера работник полностью не отвечал всем требованиям, предъявляемым по данной должности. Вместе с тем уровень образования, имеющийся у истицы (который в первую очередь характеризует квалификацию работника), позволял ей занять данную должность. Поэтому суд расценил непредложение Ч. указанной должности и трудоустройство на нее другого работника как нарушение ст. 180 Трудового кодекса РФ, поскольку в отличие от истицы предприятие не имело перед последним обязанностей по трудоустройству. Кроме того, выясняя вопрос о критериях составления списка вакансий, из показаний свидетелей суд получил информацию о том, что всем увольняемым работникам предлагался идентичный список. Из этого, с учетом конкретных обстоятельств, следовало, что вопрос о предложении истице вакансий, соответствующих именно ее квалификации, работодателем, как того требует ст. 180 Трудового кодекса РФ, не изучался. Все выводы суда по этому делу полностью обоснованные, поскольку они ограничивают недобросовестное использование работодателем своих прав и обязанностей и препятствуют произвольному толкованию закона, предусматривающего гарантии работника при увольнении.

Суммируя изложенное, следует подчеркнуть, что процедуры увольнения по сокращению численности и штата работников опосредуют и положительные, и негативные явления в функционировании трудовых отношений. С одной стороны, высвобождение работников по этим основаниям может быть средством оптимизации производства и перераспределения трудовых ресурсов, а с другой - рычагом давления на неугодных работников.

Правовая защита работников в этих процедурах - важная задача и законодательства, и практики.

3.1.2. Расторжение трудового договора при наличии причин, относящихся к личности работника, но не являющихся результатом его виновных действий

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе.

В данном разделе будут рассматриваться основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Причины увольнения прежде всего связаны с личностью работника, но увольнение не является следствием совершенного работником виновного деяния.

Согласно п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе может быть следствием одной из двух причин:

- а) состояния здоровья либо
- б) недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы.

Указанные причины, обуславливающие несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе в результате состояния здоровья 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 или обслуживаемых им граждан. Состояние здоровья работника констатируется соответствующим медицинским заключением. При отсутствии такого заключения увольнение работника признается незаконным.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

Ранее действовавший КЗоТ РСФСР в п. 2 ст. 33 устанавливал, что трудовой договор может быть расторгнут администрацией в случае "обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы". На практике несоответствие для одних категорий работников доказывалось на основе заключения аттестационной комиссии и иных доказательств (это те работники, в отношении которых могла проводиться аттестация), а для других - только на основе иных доказательств, например, актов о выпуске бракованной продукции, систематическом невыполнении норм выработки (это те работники, на которых обязательная аттестация не распространялась).

В Трудовом кодексе РФ закреплена необходимость подтверждения недостаточной квалификации по результатам аттестации. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работник не может быть уволен без решения аттестационной комиссии.

Следует отметить то, что до появления разъяснения Пленума Верховного Суда РФ практика применения данного основания прекращения трудового договора оставалась противоречивой. В частности, неоднозначно решался вопрос, в каких случаях следует применять пп. "а" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, когда основанием для увольнения работника является несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, а когда работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, но отказавшегося от перевода, следует уволить по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

В п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" дается следующее разъяснение: в случае расторжения трудового договора по пп. "а" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей.

Увольнение работника по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ возможно в случаях, когда работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан (ч. 2 ст. 72 Трудового кодекса РФ). Увольнение работника возможно при отказе от перевода на другую работу либо при отсутствии в организации работы, соответствующей здоровью работника.

Новое в позиции Верховного Суда РФ заключается в том, что, если в соответствии с медицинским заключением выполняемая работа противопоказана работнику или опасна для коллектива работников, увольнение производится не по инициативе работодателя, а по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Основанием для увольнения служит отказ от перевода на другую работу, в соответствии с ч. 2 ст. 72 Трудового кодекса РФ. Такое увольнение возможно в период временной нетрудоспособности и отпуска. Нет запрета на увольнение беременных женщин и других лиц, указанных в ст. 261 Трудового кодекса РФ, не имеют права на дополнительные гарантии лица до восемнадцати лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ), не выплачивается выходное пособие (ст. 178 Трудового кодекса РФ), не предоставляются и другие гарантии, установленные при увольнении по инициативе работодателя.

Серьезные возражения вызывает то обстоятельство, что нормы права сформулированы настолько неполно и неточно, что обладание целым комплексом прав, обеспечивающих защиту работника, зависит от их толкования. Официальное толкование Пленума Верховного Суда РФ в данном случае существенно ухудшает положение работника по сравнению с ранее действовавшим толкованием п. 2 ст. 33 КЗоТа РФ, поэтому новая политика государства должна найти четкое отражение в нормах Трудового кодекса РФ, а не в разъяснении (пусть даже официальном), тем более что осталось еще много нерешенных проблем.

Неоднозначно толкуется в практике ситуация, когда работник ненадлежащим образом выполняет свои обязанности в силу возраста или состояния здоровья, а медицинское заключение для него не является обязательным. В подобных случаях законные интересы работодателя

существенно нарушены, поскольку он не вправе уволить работника за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, так как отсутствует вина работника, но и не может уволить и по пп. "а" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, если отсутствует медицинское заключение.

Оптимальной представляется следующая формулировка п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ: "Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья, препятствующего надлежащему исполнению трудовых обязанностей;
б) опасности выполняемой работы для здоровья работника или опасности состояния здоровья работника для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан в соответствии с медицинским заключением;

в) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации".

Медицинский запрет на выполнение определенной работы, по нашему мнению, должен являться основанием для расторжения трудового договора по пп. "а" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, если работник отказался от перевода, или при отсутствии вакансий. Такая формулировка правовой нормы позволила бы работнику пользоваться гарантиями, установленными для случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В силу пп. "б" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение по этому основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации.

Так, обязательная аттестация установлена:

1) Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";

2) Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и др.

Учитывая это, работодатель не может расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась или аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности.

При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. По общему правилу аттестации не подлежат лица, проработавшие менее одного года с начала работы либо с момента предыдущей аттестации, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет и др.

Согласно ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. Если работник был уволен по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, то работодатель обязан представить доказательства того, что работник отказался от перевода на другую работу. Сюда же можно отнести ситуацию, когда работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по несоответствию занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией (пп. "б" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ) производится при участии выборного профсоюзного органа организации, к которому обращается работодатель (ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ).

Стоит отметить, что в настоящее время рыночные отношения требуют эффективных механизмов использования трудовых ресурсов, которые пока не созданы. Особое значение приобретает своевременное и объективное определение уровня профессиональной подготовленности персонала. Именно от того, насколько квалифицированными являются кадры, зависит прибыльность и эффективность деятельности организации либо работодателя - физического лица, нанявшего работника.

Поскольку ни один из действующих нормативных актов Российской Федерации по аттестации не содержит полного перечня категорий работников, не подлежащих аттестации, нам представляется необходимым такой перечень разработать. Полагаем, что аттестации не должны подвергаться:

- работники, проработавшие в данной должности менее 3 (б) месяцев;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- молодые специалисты в период срока обязательной работы в соответствии с договором о целевой контрактной подготовке специалистов;
- одинокие матери или одинокие отцы, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, обучающиеся без отрыва от производства на двух последних курсах в высших учебных заведениях по тому профилю деятельности, по которому проводится аттестация.

В целом квалификация - показатель возможностей работника.

Однако по различным причинам эти возможности реализуются людьми неодинаково. Данное обстоятельство ранее было подчеркнуто законодательным термином "обнаружившееся несоответствие". Оно могло свидетельствовать о том, что изначально квалификация работника отвечала необходимым требованиям, но по тем или иным причинам снизилась либо была утрачена вовсе. Иногда несоответствие работника в связи с недостатком квалификации обнаруживалось из-за изменений технологического процесса, смены оборудования и т.д. Так, в связи с переходом системы Сбербанка на компьютерное обслуживание клиентов были уволены работники, не сумевшие освоить работу на компьютере. Современное трудовое законодательство не содержит термина "обнаружившееся несоответствие", но подобные ситуации продолжают возникать. Далее события могут развиваться в трех направлениях:

- первое - фирма не направляет сотрудника на повышение квалификации и увольняет;
- второе - фирма направляет сотрудника на повышение квалификации, а работник отказывается от такого повышения квалификации и подлежит увольнению;
- третье - фирма направляет сотрудника на повышение квалификации, а он не справляется с новыми задачами. Правомерно ли в этих случаях увольнение работника по пп. "б" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ - ст. 21 Трудового кодекса РФ говорит о том, что работник имеет право (а не обязан проходить) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, соответственно, уволить работника в ситуации, когда он не повышает свою квалификацию (особенно если работник не желает повышать свою квалификацию), по основанию несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации не представляется возможным.

Безусловно, это лишь некоторые из проблемных моментов, которые хотелось отметить. Аттестация проводится в отношении работников, уже состоящих в трудовых правоотношениях. Но впоследствии выявленное несоответствие может повлиять на продолжение или прекращение трудового правоотношения. Поэтому нормы, связанные с проведением аттестации, необходимо совершенствовать в целях усиления гарантий трудовых прав работников и защиты их от возможных злоупотреблений со стороны работодателей, которые должны в полном объеме исполнять предъявленные к ним требования.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить то, что зачастую на практике работодатели не соблюдают порядок увольнения, результатом чего при рассмотрении исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по рассматриваемому основанию, суд выносит решение о признании такого увольнения незаконным, а работник подлежит восстановлению на работе.

Смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Указанное основание увольнения может быть применено только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. В КЗоТе такого основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, как смена собственника имущества организации, не содержится. Согласно КЗоТу при смене собственника имущества организации трудовые отношения с согласия работника продолжались. В этой связи определенный интерес представляет рассмотрение правового механизма реализации требований, установленных в ст. 75 Трудового кодекса РФ и п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

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 (ч. 1 ст. 75 Трудового кодекса РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с ч. 6 ст. 74 Трудового кодекса РФ.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации в рассматриваемой ситуации также не допускается. Увольнение по данному основанию предполагает наличие действительного сокращения численности или штата работников организации. Действительность сокращения означает уменьшение объема работ и, как следствие, ликвидацию избыточных для организации трудовых функций. В рассматриваемой ситуации трудовые функции организацией избыточными не признаются, они передаются в связи со сменой собственника у структурного подразделения. Наличие правопреемника у трудовых отношений не позволяет сделать вывод об их сокращении. Более того, в ч. 4 ст. 75 Трудового кодекса РФ прямо говорится о том, что при смене собственника

имущества организации сокращение численности или штата работников организации допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. После регистрации права собственности у работников появляется новый работодатель - лицо, к которому перешло право собственности. Поэтому только новый собственник с соблюдением требований законодательства может принимать решение о том, какие трудовые функции являются для него избыточными.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества", ст. 217 Гражданского кодекса РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (п. 2 ст. 235 Гражданского кодекса РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 Гражданского кодекса РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 Гражданского кодекса РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

Анализ действующих в гражданском праве юридических лиц (организаций, предприятий) с позиции наличия у них права собственности на обладаемое имущество, а также исследование ст. ст. 75 и 77 Трудового кодекса РФ позволяют прийти к выводу, что конструкция фигуры собственника в Трудовом кодексе имеет в виду унитарные предприятия как работодателя, имущество которых принадлежит на праве собственности Российской Федерации, ее субъекту или муниципальному образованию. Такая организационно-правовая связь легко просчитывается при смене собственника и обычно не вызывает сложности у правоприменителей.

Гораздо сложнее дело обстоит с поисками собственника имущества в хозяйственных товариществах и обществах, кооперативах, фондах и пр. В настоящее время количество предприятий с негосударственной формой собственности превышает число предприятий с государственной и муниципальной формами собственности. Поэтому требования ст. 75 и п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ нельзя распространять в одинаковой степени на все виды организации в определении собственника.

Нельзя не отметить несоответствие правил расторжения трудового договора при смене собственника имущества организаций, указанных в ст. 75 Трудового кодекса РФ, нормам гражданского законодательства, где правовое положение собственника имущества организации очерчено более точно. Существующее противоречие в отношении собственника имущества организации, имеющее место в трудовом праве, может быть снято, если признать, что смена собственника, т.е. переход права собственности на имущество организации, имеет место на обычном рынке недвижимости.

Для устранения указанных противоречий представляется необходимым привести употребляемую в Трудовом кодексе РФ категорию "собственник имущества организации" в соответствие с положениями гражданского права. Уточнение в трудовом праве организационно-правового статуса собственника и его места в регулировании трудовых отношений применительно к конкретным субъектам трудового договора и возможным инициаторам увольнения руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера будет способствовать более объективному рассмотрению трудовых споров в судебных органах.

Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне, является основанием для прекращения с работником трудового договора при наличии следующих условий:

- если условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором с работником;
- если исполнение обязанностей по занимаемой в соответствии с договором должности связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;
- если основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству (ст. 57 и пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 23 Закона РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях:

- расторжения с ним трудового договора (контракта) в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;
- однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны;
- возникновения обстоятельств, являющихся согласно ст. 22 названного ранее Закона основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

Прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является дополнительным основанием для расторжения с ним трудового договора (контракта), если такие условия предусмотрены в трудовом договоре (контракте). Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работника от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну. Решение администрации о прекращении допуска к государственной тайне и расторжении на основании этого с ним трудового договора может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

Проанализируем пример из судебной практики (Верховный Суд РФ. В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне: Определение Верховного Суда РФ от 15 апреля 2003 г. N 93-Г03-8 // Бюл. ВС РФ, 2003, N 2).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела дело по иску З. к Магаданскому областному военному комиссариату о восстановлении на работе по кассационной жалобе З. на решение Магаданского областного суда от 26 февраля 2003 г., которым в иске отказано.

Приказом военного комиссара Магаданской области от 14 января 2003 г. N 53 лишена допуска к государственной тайне и уволена с должности помощника начальника 1-го отдела Магаданского областного военного комиссариата. Считая увольнение незаконным, З. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

При этом указала, что никаких действий, которые давали бы основание для лишения ее допуска к государственной тайне, она не совершала. Руководствоваться при исполнении своих должностных обязанностей Приказом МО России N 015-02, нарушение ст. 170 которого ей поставлено в вину, она не могла, так как с ним не была ознакомлена. Поводом к увольнению послужило ее обращение с жалобой к командующему войсками Дальневосточного округа на действия военного комиссара области. Судом постановлено приведенное выше решение.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ не находит оснований для ее удовлетворения.

Материалами дела установлено и не оспаривается сторонами, что выполняемая работа истицы требует допуска к государственной тайне. При заключении с ней в связи с этим контракта она была ознакомлена с требованиями, предъявляемыми по работе с секретными документами, и обязалась их выполнять. Однако при проверке работы были выявлены нарушения порядка и правил работы с секретными документами, допущенные истицей, что подтверждается заключением проверки.

Из материалов дела усматривается и не отрицается истицей, что она ежегодно знакомилась с положениями ст. ст. 69, 90 НЗГС-90, согласно которым лица, допущенные к секретным работам и документам, обязаны соблюдать предусмотренные в нем ограничения. В силу условий контракта истица была обязана знать и надлежащим образом исполнять требования закона, наставлений и т.д., регламентирующих работу с секретными документами. Правильным является вывод суда о недоказанности доводов истицы о том, что причиной увольнения явилось ее обращение с жалобой на действия военного комиссара области к командующему Дальневосточным округом.

Исходя из изложенного, не могут служить основанием к отмене решения суда аналогичные доводы кассационной жалобы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ определила решение Магаданского областного суда от 26 февраля 2003 г. оставить без изменения, а кассационную жалобу З. - без удовлетворения.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что условия о неразглашении охраняемой законом тайны относятся к факультативным условиям трудового договора. В случае если работник допущен к такой тайне, то в трудовой договор необходимо включить его обязательство не разглашать ее.

3.1.3. Прекращение трудового договора по инициативе

работодателя при наличии вины работника

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

Данное основание представляет собой новую редакцию ранее действовавшего п. 3 ст. 33 КЗоТа РФ с изменением терминологии: "систематическое" на "неоднократное" и с исключением "общественного взыскания". Круг обязанностей работника определяется целым рядом правовых источников, важнейшими из которых являются трудовой договор и правила внутреннего трудового распорядка.

Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей возможно, если к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание. Перечень дисциплинарных взысканий содержится в ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Увольнение по данному основанию производится при наличии следующих условий:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, что свидетельствует о его противоправном поведении в процессе труда;

- наличие вины в действиях (бездействии) работника в форме умысла или неосторожности;

- неисполнение трудовых обязанностей носит не разовый характер, и к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

- основанием для постановки вопроса об увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ послужило конкретное и последнее по времени неисполнение трудовых обязанностей, за которое работнику не объявлялось дисциплинарное взыскание.

Учитывая, что в силу закона дисциплинарное взыскание действует в течение 1 года (12 месяцев), право работодателя расторгнуть трудовой договор возникает в случае, если работник в течение 12 месяцев после применения к нему дисциплинарного взыскания вновь нарушил трудовую дисциплину. В то же время, признавая неисполнение трудовых обязанностей неоднократным, следует учитывать не только повторность нарушения, но также характер и тяжесть самого проступка, предшествующее поведение работника и иные обстоятельства, которые дают возможность работодателю всесторонне проанализировать совершенные работником нарушения и принять правильное, взвешенное решение.

Если работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину, но к нему не применялось дисциплинарное взыскание, то он не может быть уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Нарушение трудовой дисциплины может быть признано неоднократным и в том случае, если, несмотря на взыскание, противоправный проступок работника продолжается. В этом случае допускается применение к нему нового взыскания, в том числе и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, не могут рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка. Поэтому нельзя уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, например, за его неправильное поведение в быту.

Поскольку данное основание является крайней мерой дисциплинарного взыскания, то увольнение следует производить с соблюдением правил и сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий в соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ. У работника должно быть затребовано объяснение, соблюдены все установленные сроки, приказ о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен под расписку. Несоблюдение перечисленных правил может привести к тому, что уволенный работник может быть восстановлен на работе по решению суда.

Пример. Д. обратился в суд с иском о признании незаконным наложенного на него дисциплинарного взыскания, предшествовавшего увольнению. Решением суда в удовлетворении иска было отказано. В определении по иску Д. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что при увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ необходимо выяснить все обстоятельства, имеющие существенное значение для дела: проверить законность и обоснованность дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению, порядок их наложения и срок действия, а также, уточнив конкретную дату последнего по времени совершения дисциплинарного проступка, установить, не истек ли месячный срок со дня обнаружения и другие сроки, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ. На основании того, что суд не проверил с достаточной полнотой, были ли совершены проступки, за которые применены меры дисциплинарного взыскания, и соблюдены ли работодателем правила применения этих мер взыскания и порядок увольнения, решение суда первой инстанции было отменено и направлено на новое рассмотрение.

Данное основание прекращения трудового договора конкретизируется в нормах Трудового кодекса РФ, регламентирующих правовое положение педагогических работников. В силу п. 1 ст.

336 Трудового кодекса РФ основанием для увольнения таких работников является повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с участием выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ.

Руководствуясь вышеизложенным, следует иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Официальное толкование нормы права является обязательным для субъектов правореализации, любые неточности такого толкования могут привести к ошибкам в правоприменении. В частности, в соответствии с пп. "в" п. 24 Постановления Пленума ВС РФ в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, пп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодателю надлежит представить доказательства того, что проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; что работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника.

С такой позицией нельзя согласиться, поскольку в соответствии с ч. 3 ст. 373 Трудового кодекса РФ обязанность инициировать дополнительные консультации возложена на выборный профсоюзный орган: в случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Законность решения работодателя об увольнении можно оспаривать только в случае его уклонения от консультаций, но доказывать это должен представитель истца.

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

В данном случае основанием, достаточным для прекращения трудового договора с работником, является единичное грубое нарушение им своих трудовых обязанностей вне зависимости от того, имел ли он до этого дисциплинарные взыскания. В соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ такими грубыми нарушениями являются следующие:

1. Прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Как следует из содержания данной нормы, прогулом будет считаться отсутствие работника на рабочем месте, т.е. там, где он обязан находиться для исполнения своей трудовой функции. Следует предположить, что под рабочим местом в данном случае можно понимать не только рабочее место, закрепленное за работником, но и то, на котором работник был обязан находиться в силу указания соответствующего руководителя (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с судебной практикой прогулом без уважительных причин признается также:

а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, без предупреждения администрации о расторжении договора по собственному желанию, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения;

б) нахождение работника без уважительных причин более четырех часов в течение рабочего дня вне территории организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу;

в) самовольное использование дней отгулов, самовольный уход в отпуск.

Многие проблемы применения оснований расторжения трудового договора позволило решить официальное толкование Верховным Судом РФ таких понятий, как дисциплинарный проступок, прогул, появление на работе в состоянии опьянения и т.д. (п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63 "О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

2. Появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по данному пункту является исключительной мерой, направленной на преодоление пороков, приводящих к одурманиванию и деградации личности. В ранее действовавшем законодательстве о труде появление на работе в нетрезвом состоянии приравнивалось к прогулу. Сейчас же согласно действующему Трудовому кодексу РФ это

самостоятельное (при этом порочащее работника) основание расторжения трудового договора, направленное на повышение ответственности работников за нравственное поведение на работе.

В силу ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в этот день (смену). Однако в соответствии с пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения вне зависимости от того, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовую функцию. Не имеет также значения, когда работник находился на работе в нетрезвом состоянии: в начале или конце рабочего дня.

Нетрезвое состояние либо наркотическое или токсическое опьянение работника могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

3. Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Одним из главных и неперемных условий защиты права на служебную и коммерческую тайну согласно ст. 139 Гражданского кодекса РФ выступает принятие обладателем информации конкретных мер по охране их конфиденциальности. Указанные меры подразделяются на организационные (например, подбор кадров), технические (применение технических средств защиты информации) и юридические.

К числу юридических мер следует отнести:

- разработку и принятие специального положения о служебной и коммерческой тайне;
- утверждение перечня сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну;
- включение в трудовые договоры работников условий о неразглашении служебной и коммерческой тайны и т.п.

Охрана коммерческой тайны регулируется Федеральным законом от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне", охрана государственной - Законом РФ "О государственной тайне".

Если работодатель (обладатель этих сведений) не предпринимает подобных мер, то он лишается возможности как защиты своих прав в отношениях с третьими лицами, так и предъявления каких-либо претензий к собственным работникам, которые передают эти сведения третьим лицам либо используют их вне организации.

4. Совершение по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

По этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа о наложении административного взыскания (п. 44 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В связи с этим не могут служить основанием для применения пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие хищение имущества, поскольку эти органы не вправе применять меры административного взыскания.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Как отмечает Конституционный Суд РФ, данная норма устанавливает один из способов борьбы с хищениями имущества организации как основного объекта производственно-хозяйственной деятельности. Поскольку в Российской Федерации гарантируется свобода экономической деятельности, признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ст. ст. 8 и 35 Конституции РФ), принцип равной защиты распространяется на все закрепленные Конституцией виды собственности.

Рассмотрим данное утверждение на примере практики.

Ц. обратился в суд с иском к ОАО "АвтоВАЗ" о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Истец указал, что работал у ответчика водителем погрузчика, приговором Автозаводского районного суда г. Тольятти от 16 апреля 2003 г. был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 30, п. "а" ч. 2 ст. 158 Уголовного кодекса РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ (УК РФ), и ему назначено наказание в виде одного года исправительных работ с удержанием 10% ежемесячного заработка в доход государства. Поскольку исправительные работы отбываются по основному месту работы, Ц.

полагал незаконным увольнение его с работы по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (совершение по месту работы хищения чужого имущества) по Приказу от 22 мая 2003 г.

Решением Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 10 июля 2003 г. исковые требования Ц. удовлетворены: постановлено восстановить истца с 23 мая 2003 г. на работе водителем погрузчика цеха в ОАО "АвтоВАЗ" и взыскать в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула. Определением судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 17 сентября 2003 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судьи Самарского областного суда от 10 декабря 2003 г. было отказано в удовлетворении надзорной жалобы ОАО "АвтоВАЗ" об отмене Решения районного суда. С этим Определением согласился председатель Самарского областного суда.

В надзорной жалобе представитель ОАО "АвтоВАЗ" просил отменить судебные постановления.

Определением судьи Верховного Суда РФ от 8 июня 2004 г. дело истребовано в Верховный Суд РФ и передано для рассмотрения по существу в Президиум Самарского областного суда (Определение Конституционного Суда РФ "Об отказе в удовлетворении заявленных требований о восстановлении на работе").

Президиум Самарского областного суда 5 августа 2004 г. Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области и Определение Судебной коллегии Самарского областного суда отменил, Ц. в иске к ОАО "АвтоВАЗ" о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказал; вопрос о повороте исполнения решения передал на рассмотрение в суд первой инстанции по следующим основаниям.

В силу положений, закрепленных в ст. 387 Гражданско-процессуального кодекса РФ, основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права.

По рассматриваемому делу также допущены нарушения.

Удовлетворение заявленных исковых требований суд в решении обосновал тем, что запрещено увольнение работника по инициативе администрации в период отбывания им наказания в виде исправительных работ. При этом суд сослался на ст. 50 Уголовного кодекса РФ, согласно которой исправительные работы отбываются по месту работы осужденного, и на ст. 43 Уголовно-исполнительного кодекса РФ от 8 января 1997 г. N 1-ФЗ (УИК РФ) (данные правовые нормы изложены в редакции, действующей на момент рассмотрения спора), предусматривающую, что администрация обязана содействовать уголовно-исполнительной инспекции в контроле за поведением осужденного и соблюдении условий отбывания наказания. В связи с этим суд признал увольнение истца с работы незаконным.

Однако судебное решение нельзя признать обоснованным.

В соответствии с ч. 3 ст. 17 Конституции РФ осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Согласно пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Увольнение работника по данному основанию является мерой дисциплинарной ответственности, относится к числу дисциплинарных взысканий и может последовать независимо от применения к работнику мер уголовной или административной ответственности.

Поскольку вина Ц. в хищении по месту работы имущества ОАО "АвтоВАЗ" установлена приговором суда, администрация вправе была применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Ссылки суда на ст. 50 Уголовного кодекса РФ и ст. 43 Уголовно-исполнительного кодекса РФ не могут быть приняты во внимание, так как данные правовые нормы не регулируют правоотношения, по поводу которых возник спор.

Кроме того, уголовно-исполнительная инспекция была заблаговременно уведомлена ответчиком по делу о предстоящем увольнении Ц. с целью принятия соответствующих мер, связанных с исполнением назначенного ему по приговору суда наказания в виде исправительных работ.

5. Нарушение работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких событий (пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Данное основание является новым и впервые закреплено в Трудовом кодексе РФ. Оно может применяться в связи с таким нарушением работником требований по охране труда, которое повлекло за собой несчастный случай на производстве либо аварию или катастрофу - как наиболее тяжкие последствия, которые приведены исчерпывающим образом. Что касается

создания реальной угрозы их наступления, то данное положение носит оценочный характер и требует неопровержимых доказательств.

Как следует из содержания рассматриваемого пункта ст. 81 Трудового кодекса РФ, перечень случаев, которые являются грубым нарушением работником своих обязанностей, является исчерпывающим.

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

По указанному основанию трудовой договор прекращается со специальным субъектом трудового договора, каковым в данном случае является руководитель организации (филиала и представительства), а также его заместители.

В соответствии со ст. 55 Гражданского кодекса РФ в качестве обособленных структурных подразделений выступают представительства и филиалы юридического лица. Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями трудовой договор не может быть расторгнут по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Нетрудно заметить, что данное основание прекращения трудового договора почти текстуально воспроизводит содержание п. 6 ч. 1 ст. 81. Следовательно, руководитель организации (филиала, представительства), как и его заместители, могут быть уволены в соответствии либо с п. 6 (при совершении проступка, который по определению данного пункта является грубым нарушением), либо по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В этом последнем случае основанием для принятия решения о прекращении трудового договора с руководителем может выступать любое нарушение им своих трудовых обязанностей, признанное грубым, в том числе и то, в соответствии с которым может быть прекращен трудовой договор в силу п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Предусмотрев возможность увольнения указанных работников за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ вместе с тем не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в данном случае могут быть отнесены к числу грубых. В связи с этим, как разъяснил Верховный Суд РФ, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала и представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации"). Например, нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях.

Следовательно, не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю организации (филиала, представительства) или его заместителю.

Следует учитывать, что увольнение по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому оно допускается не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Согласно ст. 193 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

В соответствии с указанным пунктом могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним. Такими работниками по общему правилу являются кассиры, продавцы, инкассаторы, кладовщики, заведующие складами и другие работники, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за вверенные им денежные или товарные ценности на основании специальных законов или особых письменных договоров. Например, за обсчет покупателей была уволена Р., работавшая кассиром. В удовлетворении иска

о восстановлении на работе решением суда ей было отказано, поскольку она совершила виновные действия, которые дают основание работодателю для ее увольнения в связи с утратой доверия. В суде ее вина была доказана письменным актом и свидетельскими показаниями.

Не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, поскольку материальные ценности им непосредственно не вверяются.

Утрата доверия со стороны работодателя должна быть основана на объективных доказательствах вины работника в причинении материального ущерба или совершении незаконных действий. Если вина работника в совершении конкретных действий не установлена, то работник не может быть уволен по мотивам утраты доверия, несмотря на возникновение недостачи, порчи вверенных ценностей и т.д.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Привлечение работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, к административной ответственности не исключает его увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, если совершение им виновных действий, как, например, нарушение правил торговли, не дает возможности работодателю далее доверять ценности этому работнику.

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

По такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Работники, не выполняющие воспитательных функций (в том числе руководители организаций, структурных подразделений), не могут быть уволены по данному основанию.

Аморальным считается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали. В частности, проступком такого рода следует считать применение мер воспитания, которые связаны с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ). Также следует отметить то, что аморальный проступок может быть совершен и вне места работы и рабочего времени, что также будет являться основанием для увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем следует иметь в виду, что от места совершения аморального проступка, так же как и от места совершения виновных действий, дающих основание для утраты работодателем доверия, зависит порядок увольнения по этим основаниям.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Однако, учитывая, что расторжение трудового договора по п. п. 7 и 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может быть произведено и в случае, когда, соответственно, виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Трудовым кодексом РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем, как разъяснил Верховный Суд РФ, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Степень тяжести совершенного проступка есть вопрос факта, подлежащий оценке с учетом конкретных обстоятельств лицом, осуществляющим увольнение, либо органом по рассмотрению трудовых споров.

9. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при наличии следующих условий:

- принимая решение, признанное впоследствии необоснованным, работник действовал за пределами нормального производственно-хозяйственного риска;
- необоснованное решение работника реально повлекло за собой имущественный ущерб (как положительный, так и в виде упущенной выгоды) работодателю.

Действующее законодательство не содержит ответа на вопрос, что следует считать необоснованным решением. Очевиден оценочный характер данной категории, что открывает широкий простор для ее толкования в случае судебного спора. Полагаем, что признаком необоснованности решения могут быть, по аналогии с гражданским правом, противоречие решения требованиям разумности и добросовестности, а также его очевидная экономическая нецелесообразность (например, продажа продукции компании по цене значительно ниже рыночной).

При определении признаков и размера ущерба, причиненного такими действиями, работодателю следует руководствоваться положениями ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой под прямым действительным ущербом понимаются реальное уменьшение наличного имущества организации или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц), а также необходимость для организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Интересная трактовка данного пункта содержится в п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Об ответственности в этом случае коллегиального исполнительного органа организации, если указанное решение было принято коллегиально, в Трудовом кодексе РФ и Постановлении Пленума не говорится. Не говорится и об ответственности за принятие необоснованного решения бухгалтером или старшим бухгалтером, если в организации нет главного бухгалтера, а бухгалтерию возглавляет бухгалтер или старший бухгалтер. Не говорится об этом почему-то и в ст. 14.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ), где речь идет о действиях, близких к предусмотренным п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ увольнение по данному основанию можно считать правомерным только при наличии причинной связи между принятым указанными работниками необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями.

Из смысла данного пункта вытекает, что не имеет значения, кем был нанесен ущерб - самим работником или иными лицами; для увольнения достаточно установления того факта, что решение, принятое виновным работником, обеспечило возможность (послужило необходимым условием) для причинения ущерба работодателю.

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

Данное основание является новым для Трудового кодекса РФ. Эта новелла особенно актуальна в наше время, когда добыть фальшивый диплом, трудовую книжку, квалификационное свидетельство или рекомендательное письмо не составляет труда, а профессиональная несостоятельность работника может проявиться уже по окончании испытательного срока.

В данном случае основанием для увольнения являются виновные (умышленные) действия работника. В частности, в числе таких действий - представление фальсифицированного документа о наличии специального образования (в том случае, когда характер работы требует наличия у работника специальных знаний или навыков). Если же достоверность или недостоверность представленных работником сведений и документов сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, увольнение по данному основанию вряд ли можно признать правомерным, а также если работник неверно указал место жительства или скрыл наличие детей, представил подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему по трудовому договору работы (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по указанному основанию следует отличать от прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил при приеме на работу ввиду отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний (ст. 84 Трудового кодекса РФ). В последнем случае прекращение трудового договора

осуществляется не по инициативе работодателя, а ввиду объективных, не зависящих от воли сторон причин и при отсутствии вины работника (п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

Пункт 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ предусматривает увольнение по инициативе работодателя работника в случае представления им работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

3.1.4. Порядок увольнения работника по инициативе работодателя

Порядок прекращения трудового договора по инициативе работодателя различается в зависимости от личности работника и от того, по каким основаниям он увольняется.

Прежде всего 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 (ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ). В силу ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса увольнение беременных женщин не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Необходимо отметить также то, что п. 23 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" говорит о том, что прежде всего при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, пп. "а" п. 3, п. п. 5, 8, 10 и 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Порядок прекращения трудового договора при отсутствии виновных действий со стороны работника, а также вследствие обстоятельств, вовсе не связанных с личностью работника, устанавливаемый законодательством о труде, предполагает совершение ряда действий, как организационного, так и материального характера, прежде всего со стороны работодателя. Содержание этих действий в целом имеет целью обеспечить максимально возможную защиту интересов работника.

Предупреждение о предстоящем увольнении

Указанная обязанность возлагается на работодателя в случае прекращения трудового договора вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

При прекращении трудового договора по указанным основаниям (п. п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

КЗоТ содержал правило о необходимости предупреждения работника работодателем не менее чем за два месяца о его предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации (ст. 40.2). Такое же правило содержится в ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ. Кроме того, Трудовым кодексом установлено, что 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 Трудового кодекса РФ). Это правило ни в коей мере не ущемляет интересы работника, так как оно предусматривает согласие работника для его реализации. Однако на практике зачастую работодатель не соблюдает указанную выше процедуру. Как, например, не была соблюдена процедура предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работников.

Как и в ранее действовавшем трудовом законодательстве, Трудовой кодекс РФ установил сокращенные сроки предупреждения об увольнении временных и сезонных работников (ч. 2 ст. 292 и ч. 2 ст. 296 Трудового кодекса РФ). При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до 2 месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные гл. 45 - 46 Трудового кодекса. В частности, на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации в письменной форме под расписку: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 Трудового кодекса РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 Трудового кодекса РФ).

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 Трудового кодекса РФ и коллективным договором.

Работодатель не позднее чем за 2 месяца обязан довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу данной организации не позднее двух месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее 3 месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ) (Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99)).

Приведем пример из судебной практики, касающийся оценки законности действий работодателя при составлении предупреждения работнику о предстоящем увольнении (соблюдения и исчисления сроков, порядка направления извещения и пр.).

В судебном заседании по иску С. о восстановлении на работе, уволенного с должности кладовщика, суд установил, что предупреждение о предстоящем увольнении было направлено работнику по почте во время нахождения его в отпуске. Ответчик в подтверждение своих доводов о надлежащем извещении о предстоящем увольнении представил расписку о получении заказного письма, составленную от имени членов семьи истца. Полностью признавая доводы ответчика в этой части несостоятельными, суд обратил внимание также на необходимость соблюдения требований закона о времени отдыха.

Согласно ст. 106 Трудового кодекса РФ время отдыха (отпуска) - это время, имеющее целевое назначение, в течение которого работник свободен от исполнения всех трудовых обязанностей, в том числе от обязанностей выполнять какие-либо распоряжения работодателя. Практикой и раньше подчеркивалось, что во время отпуска работник вправе отдыхать, а не заниматься поисками работы. Последняя задача должна решаться им в период действия срока предупреждения, который по своей сути является мерой, призванной минимизировать последствия утраты работы. Поскольку потеря работы при увольнении по сокращению штата или численности не является следствием виновного поведения работника, законодатель должен учитывать его волю при выборе способов восстановления положения. В этой связи вполне справедливо установление альтернативной возможности использования двухмесячного срока предупреждения при соответствующем волеизъявлении работника (ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ). Вместе с тем было бы справедливым признать за работником в зависимости от его усмотрения и право требовать невключения отпуска в период срока предупреждения об увольнении, поскольку в противном случае может быть нарушено его право на отдых. Представляется, что это должно быть четко прописано в Трудовом кодексе РФ и применительно к процедурам увольнения работника по сокращению штатов и численности предотвратит соблазны работодателя злоупотребить своими правами.

Прямого запрета на предупреждение о предстоящем увольнении в период отпуска работника в законе нет, и работодатель может попытаться воспользоваться этим пробелом в ущерб интересам работника. Подобных примеров достаточно много. Например, истец Г. о предстоящем увольнении также был предупрежден в период отпуска. Однако для работника это было вынужденной мерой - без ознакомления со списком вакансий ему не выдавали отпускные. В целях защиты прав работника представляется необходимым, чтобы именно от его инициативы зависел факт не только сокращения срока предупреждения, но и его течения. Ведь во время действия этого срока ситуация по вакансиям может измениться, и работник получит возможность претендовать на новые должности. С другой стороны, в период нахождения в отпуске работника, который предупрежден о предстоящем увольнении, предприятие ограничивает для себя права по приему других работников, поскольку соответствующие должности должны быть предложены увольняемому работнику, а достаточных оснований для отзыва его из отпуска (по этим причинам) не будет.

Руководствуясь вышеизложенным, можно сделать вывод о том, что в действующем трудовом законодательстве имеются пробелы и существует необходимость внесения изменений для их заполнения.

Обязанность провести предварительную аттестацию

К моменту вступления в силу нового Трудового кодекса РФ аттестация как форма проверки и оценки уровня квалификации кадров применялась в некоторых областях профессиональной

деятельности (прежде всего в сфере государственной и муниципальной службы) и в отношении отдельных категорий работников (главным образом по отношению к специалистам-служащим). Порядок проведения аттестации в указанных случаях определяется в централизованном порядке. Вместе с тем не исключалась возможность введения института аттестации работников в отдельных организациях. В любом случае порядок проведения аттестации предполагает соблюдение следующих правил:

а) наличие нормативной основы (положения об аттестации);

б) осуществление процедуры проведения аттестационной комиссией, создаваемой в порядке, устанавливаемом соответствующим положением;

в) всеобщий характер аттестации (аттестации подлежат не отдельные, а все (за исключениями, определяемыми в нормативном порядке) работники определенной категории);

г) период в проведении аттестации (работники подвергаются аттестации не спорадически, а регулярно, как правило, по истечении определенного срока после проведения предыдущей аттестации, установленного в нормативном порядке).

Заключение аттестационной комиссии о том, что работник по уровню своей фактической квалификации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, порождает у работодателя право расторгнуть трудовой договор с данным работником.

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что прекращение трудового договора по мотивам отсутствия у работника надлежащего уровня квалификации допускается при условии, если недостаточность квалификации подтверждена результатами аттестации. Таким образом, в силу Трудового кодекса РФ увольнение любого работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пп. "б" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ) возможно только при условии предварительного проведения аттестации и наличия соответствующего заключения аттестационной комиссии. Данная норма Трудового кодекса РФ фактически предписывает каждому работодателю осуществить меры, направленные на формирование организационно-правовых условий, необходимых для проведения аттестации всего персонала занятых у него наемных работников, ибо в противном случае он лишает себя возможности расторгать трудовые договоры с работниками по указанному основанию.

Следует иметь в виду, что законодательство об ответственности за административные правонарушения предусматривает в числе прочих такой вид административного наказания, как дисквалификация. Следовательно, в данном случае факт отсутствия у работника надлежащей квалификации установлен в административном порядке и удостоверен соответствующим решением государственного органа, правомочного налагать административные наказания. При таких условиях проведение работодателем аттестации данного работника становится, строго говоря, излишним и смысл заседания аттестационной комиссии заключается исключительно в том, чтобы удостоверить наличие вынесенного в отношении данного работника административного наказания.

Обязанность предложить перевод на другую работу

В соответствии с ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение вследствие сокращения численности или штата, а равным образом в силу несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. п. 2 и 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ), допускается лишь в случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Такое же правило действует и при прекращении трудового договора с ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования в связи с достижением возраста шестидесяти пяти лет (ч. 4 ст. 332 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, увольнение по указанным основаниям допускается, если работодатель не имел возможности предоставить работнику другую работу (вакантную должность) в той же организации либо работник отказался от предложенной работы (должности). Под другой работой в указанном случае понимается вакантная должность (работа), которую работник способен исполнять в силу своей квалификации и состояния здоровья.

В связи с этим возникает вопрос: сколько раз работодатель должен предлагать высвобождаемому работнику другую работу в той же организации в связи с предстоящим увольнением? На этот счет имеются различные точки зрения:

- один раз одновременно с вручением уведомления о предстоящем увольнении;

- два раза: один раз - одновременно с вручением уведомления о предстоящем увольнении, второй - в день увольнения;

- три раза: один раз - одновременно с вручением уведомления о предстоящем увольнении;

во время формирования выборным профсоюзным органом мотивированного мнения по вопросу о возможном расторжении трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата и в день увольнения работника;

- в течение всего срока предупреждения по мере возникновения вакантных должностей.

Нам более близко второе мнение о двухразовом предупреждении. Такое предупреждение, на наш взгляд, в полной мере обеспечивает работнику гарантии, предоставляемые трудовым законодательством.

Следует отметить, что обязанность предложить перевод на другую работу возлагается законом на работодателя при расторжении трудового договора не только по его инициативе, но и в некоторых других случаях.

Так, указанная обязанность возникает при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ), а также вследствие нарушения установленных федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ч. 2 ст. 84 Трудового кодекса РФ).

Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) и неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

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, а равно немотивированное мнение работодателем не учитывается в случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя. В течение трех рабочих дней выборный профсоюзный орган проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ч. 3 ст. 373 Трудового кодекса РФ).

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 (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

Соблюдение вышеуказанной процедуры не устраняет права работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Указанная процедура предусматривается законом и при прекращении трудового договора с работниками, избранными в состав комиссий по трудовым спорам (ст. 171 Трудового кодекса РФ).

Рассматривая данный пункт, необходимо отметить Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 421-О "По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации".

Согласно названному Определению Гражданин Ю.В. Цыпин - главный инженер ОАО "Молочный комбинат "Пензенский", избранный в феврале 2003 г. председателем местного комитета профсоюзной организации, в марте того же года был уволен с должности в связи с сокращением штата работников. Первомайский районный суд г. Пензы, куда Ю.В. Цыпин обратился с иском о восстановлении на работе, при рассмотрении данного трудового спора установил, что вышестоящий выборный профсоюзный орган, в который работодатель, как того требует ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ, обратился после принятия решения о сокращении штатной единицы главного инженера в связи с реорганизацией структуры управления, согласие на увольнение Ю.В. Цыпина не дал.

В своем запросе в Конституционный Суд РФ Первомайский районный суд г. Пензы оспаривает конституционность положения ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата работников организации), руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных

подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. По мнению заявителя, названная норма не соответствует ст. ст. 19 (ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2), 37 (ч. 1), 46 (ч. 1), 55 (ч. 3) и 118 Конституции РФ.

Конституционный Суд определил, что в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении. Следовательно, норма ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника.

Определением Конституционного Суда запрос Первомайского районного суда был признан не подлежащим дальнейшему рассмотрению.

Как отмечает в своем разъяснении Пленум Верховного Суда, в случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пп. "б" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, пп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

Поскольку в силу ч. 5 ст. 373 Трудового кодекса РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока (п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Учитывая, что Трудовой кодекс РФ не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 Трудового кодекса РФ следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Получение согласия на увольнение

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 Трудового кодекса РФ).

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса РФ). Получение такого согласия требуется и при решении о прекращении трудового договора с работником, являвшимся руководителем либо заместителем руководителя выборного профсоюзного органа данной организации, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 Трудового кодекса РФ).

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 Трудового кодекса РФ.

В силу положений ст. 269 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 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.

Выплата выходного пособия

Законом предусматривается выплата выходного пособия работнику при прекращении трудового договора, как по инициативе работодателя, так и по иным основаниям.

В соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пп. "а" п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Особые льготы и компенсации предусматриваются трудовым законодательством при увольнении работников в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). В силу ст. 178 Трудового кодекса РФ увольняемому работнику в этих случаях:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выплаты выходного пособия;
- 3) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ним и без предупреждения его об увольнении за два месяца. При этом работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

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

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

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников не выплачивается, если иное не установлено трудовым договором.

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо 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 пособия и сохраняемой заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника 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.

Увольнение работника, осуществляемое в качестве меры дисциплинарного взыскания (п. 3 ст. 192 Трудового кодекса РФ), производится в порядке, установленном федеральным законом для применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Глава 4. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

4.1. Порядок расторжения трудового договора

Статьей 80 Трудового кодекса РФ установлено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Новеллой является то, что по этой статье может быть расторгнут как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. При этом не имеет значения, на какой срок (определенный либо неопределенный) был заключен трудовой договор.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

Главное отличие увольнения по собственному желанию от увольнения по соглашению сторон следующее. Для увольнения по соглашению сторон необходимо совместное волеизъявление сторон, в то время как при увольнении по собственному желанию позиция работодателя не важна. Он обязан уволить работника.

Существенным отличием увольнения по собственному желанию от увольнения по соглашению сторон является и то, что в процессе увольнения по соглашению сторон работник может отозвать свое заявление только с согласия работодателя. При увольнении же по собственному желанию работник может отозвать свое заявление независимо от желания

работодателя, но только если на его место в порядке перевода не приглашен другой работник. Такой порядок определен в ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Так по какому основанию выгоднее увольняться работнику? При увольнении по соглашению сторон не надо ждать обязательные две недели, зато у работника нет возможности в одностороннем порядке поменять свое решение.

При увольнении по собственному желанию у работника есть право в двухнедельный срок отозвать свое заявление независимо от желания работодателя.

Вместе с тем в соглашении при увольнении по соглашению сторон можно предусмотреть условия в пользу работника (например, дополнительные выплаты, предоставление положительных рекомендаций, помощь в трудоустройстве и т.д.).

Кроме того, при увольнении по этим основаниям по-разному исчисляется и непрерывный трудовой стаж, который влияет на оплату больничного листа.

Для чего нужно предварительное предупреждение? Основная его цель - предоставить администрации возможность обеспечить увольняющемуся полноценную замену. Именно поэтому работник должен предупредить работодателя о своем желании уволиться не только в период работы, но и во время отпуска, временной нетрудоспособности и в другие периоды отсутствия на работе.

Но при этом у работника есть право до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление. В такой ситуации работодатель уже не может уволить работника. Однако в данном случае надо учитывать, что это правило не работает, если на место увольняющегося уже приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ нельзя отказать в заключении договора, т.е. другой работник письменно приглашен на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Также в соответствии с законом в заключении трудового договора нельзя отказать беременным женщинам и женщинам, имеющим детей.

Ни работник, ни работодатель не могут в одностороннем порядке сократить срок предупреждения. И если работник вопреки его желанию будет уволен до истечения срока предупреждения об увольнении, то работодатель по решению суда обязан будет восстановить его на работе с оплатой времени вынужденного прогула.

Единственное исключение - если стороны пришли к договоренности о том, что договор расторгается до истечения двух недель. Когда такой договоренности нет, работник обязан исправно приходить на работу в течение всего срока предупреждения. Если же работник в этот период прогуляет работу, работодатель вправе его уволить, причем уже за прогул.

В том случае, когда срок предупреждения об увольнении истечет, работник вправе прекратить работу. Если срок предупреждения истек, а увольнение не оформлено и работник не настаивает на этом, трудовой договор считается продолженным.

Работодатель вправе обязать работника отработать 2 недели после подачи заявления, но может с согласия работника расторгнуть договор и до истечения срока предупреждения об увольнении.

С другой стороны, если работник почему-то настаивает на том, чтобы он отработал упомянутые выше 2 недели, то работодатель не имеет права до истечения срока предупреждения об увольнении расторгнуть трудовой договор (контракт). Более того, следует иметь в виду, что работник, предупредивший о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

Трудовой кодекс РФ делает исключение в вопросе о сроках: при досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации по его инициативе срок предупреждения не может быть менее одного месяца.

В случае отказа работодателя принять заявление об увольнении работник может направить свое заявление заказным письмом с уведомлением о вручении в адрес организации, в которой он работает. По истечении двух недель с момента получения работодателем такого письма работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению и произвести окончательный расчет. Работник также может обратиться с жалобой о нарушении его трудовых прав в Федеральную инспекцию труда, которая уполномочена принимать меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

Есть категории работников, которые могут не отбывать обязательные две недели. Это работники, которые заключили договор на срок до двух месяцев, а также занятые на сезонных работах. Эти категории обязаны в письменной форме предупреждать работодателя о досрочном расторжении договора за три календарных дня (ст. 292 Трудового кодекса РФ).

Такой же упрощенный порядок расторжения договора по собственному желанию устанавливается для работника, который в период его испытания пришел к выводу, что работа ему не подходит.

Если заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, при зачислении в образовательное учреждение, выходе на пенсию и т.д.), 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.

Положения, закрепленные в ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ, предоставляют возможность работнику в случае установленного нарушения работодателем указанных в этой норме нормативных актов и соглашений, договоров прекратить трудовые отношения (если он не считает целесообразным добиваться восстановления своих прав) по своей инициативе в предпочтительное для него время и, соответственно, в исключение из общего правила, он освобождается от необходимости отработать у данного работодателя двухнедельный срок после подачи заявления об увольнении.

Из содержания данной нормы следует, что она выступает дополнительной гарантией социальной защищенности работников при расторжении трудового договора по собственному желанию, а потому сама по себе не может рассматриваться как нарушающая какие-либо конституционные права и свободы (Определение Конституционного Суда РФ от 22 января 2004 г. N 11-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Рогова Юрия Владимировича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации").

4.2. Оформление увольнения по инициативе работника

Заявление об увольнении составляется в письменной форме на имя руководителя. В заявлении обязательно надо указать причину увольнения и дату прекращения трудовых отношений. Если же работник не укажет предполагаемую дату увольнения, работодатель не вправе определить эту дату самостоятельно и уволить работника через две недели после подачи им заявления.

Предупреждение об увольнении должно быть подано в письменной форме. Например, работник может подать заявление в произвольной форме, может написать письмо с изложением причин увольнения и просьбой уволить, может дать телеграмму о предстоящем увольнении с места, где он проводит отпуск, и т.д. Главное, чтобы сама форма предупреждения - письменная - была соблюдена.

Необходимо заметить, что трудовое законодательство не предусматривает каких-либо специальных требований к заявлению работника об увольнении - достаточно того, чтобы оно было в письменной форме и работодатель был уверен, что оно исходит от самого сотрудника. Таким образом, если руководитель не возражает против немедленного увольнения либо работник болеет или находится в отпуске, заявление может быть отправлено по почте. Однако стоит подумать о том, как доказать, что этот документ работник написал собственноручно. В качестве варианта можно предложить зафиксировать в локальном акте организации (например, в правилах внутреннего трудового распорядка) правило о том, что в подобном случае сотрудник должен обратиться к нотариусу, чтобы засвидетельствовать подлинность подписи на заявлении с просьбой об увольнении, или попросить работника почты заверить его подпись на почтовом отправлении.

Не имеет значения то обстоятельство, что работник в момент подачи заявления не находится на работе, а, например, находится в отпуске, в командировке, болеет и т.п. Главное, чтобы он заблаговременно - за 2 недели - известил письменно о своем предстоящем увольнении.

В рассматриваемой статье названы случаи, когда трудовой договор должен быть расторгнут в срок, о котором просит работник (в том числе и без всякой отработки 2 недель). К числу таких случаев, в частности, относятся также:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу;
- перевод к месту жительства мужа или жены;
- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению);
- переезд в другую местность;
- необходимость ухода за больным членом семьи и т.д.

Однако работодатель не имеет права требовать от работника, чтобы он написал заявление по собственному желанию. Заявление должно быть добровольным волеизъявлением, а не

результатом принуждения со стороны администрации. Иначе суд признает увольнение незаконным.

Верховный Суд РФ неоднократно обращал внимание, в частности в Постановлении "О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации", на то, что расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника допустимо лишь в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. Если будет установлено, что работника вынудили уволиться по собственному желанию, то он подлежит восстановлению, а виновные должностные лица могут быть привлечены к ответственности вплоть до уголовной (по УК РФ).

Здесь также содержится правило о безусловной обязанности работодателя выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет после истечения срока отработки (разумеется, если работник прекратил работу).

Ссылки некоторых руководителей организаций (особенно этим грешат руководители новых экономических структур) на то, что бухгалтеры, материально ответственные работники не могут увольняться в таком порядке, несостоятельны. Расторгнуть трудовые отношения по своей инициативе вправе любой работник, если он заключил трудовой договор на неопределенное время. Поскольку договор с главным бухгалтером может быть заключен на неопределенное время, то заключение такого договора с бухгалтером не лишает последнего права расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

К сожалению, до сих пор в практике многих не только государственных, но и негосударственных предприятий имеет место требование от увольняющихся работников не предусмотренных законодательством документов (актов, обходных листов и т.п.). Это противозаконно. Заполнение так называемого обходного листа при увольнении работника никаким правовым актом не предусмотрено.

Не меняет положение и то обстоятельство, что увольняется материально ответственное лицо. И в этом случае нельзя требовать обходные листы.

С материально ответственным сотрудником, как и с любым другим, трудовой договор может быть расторгнут по различным основаниям - по собственному желанию, по соглашению сторон, в качестве дисциплинарного взыскания за проступок и т.п. Особенностью здесь является то, что до увольнения такой работник должен передать работодателю все вверенное имущество и отчитаться за его недостачу, если таковая обнаружится.

Прежде чем передавать материальные ценности от одного ответственного лица другому, следует провести инвентаризацию этих ценностей. В качестве подручного материала имеются Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденные Приказом Минфина России "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств". В названном документе прописана вся процедура проведения инвентаризации.

Из положений Трудового кодекса РФ с полной определенностью следует, что расторжение трудового договора не освобождает работника от материальной ответственности за вред, причиненный предприятию. То есть даже после увольнения он обязан полностью погасить свои долги.

Сразу же после проведенной проверки у работника нужно взять объяснения в письменной форме о причинах возникшей недостачи. При отказе подчиненного давать какие-либо объяснения составляется соответствующий акт. Его надлежит подписать как минимум двум свидетелям. Документ, о котором идет речь, понадобится при возможных судебных разбирательствах. Он будет служить доказательством того, что со стороны работодателя соблюдены все необходимые в таких случаях формальности.

В соответствии с положениями, закрепленными в Федеральном законе от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете", при увольнении по собственному желанию главного бухгалтера (равно как и в других случаях прекращения с ним трудовых отношений) производится сдача дел вновь назначенному главному бухгалтеру (а при отсутствии последнего - работнику, назначенному приказом руководителя организации), в процессе которой проводится проверка состояния бухгалтерского учета и достоверности отчетных данных с составлением соответствующего акта, утверждаемого руководителем организации. Ответственность за состояние бухгалтерского учета несет руководитель непосредственно.

Однако работодатель должен обеспечить проведение всей этой работы по сдаче дел в упомянутые выше две недели отработки.

Если работник в своем заявлении просил об увольнении по собственному желанию, например, через 5 дней, а работодатель не дал на это согласия, то в последующем работодатель не вправе без согласия работника уволить его по соответствующей статье по истечении общего срока предупреждения, т.е. двух недель.

С другой стороны, если работник во время отработки двухнедельного срока совершил прогул либо явился на работу в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, то работодатель вправе расторгнуть с данным работником трудовые отношения на общих основаниях уже по своей инициативе.

Если работник, подав заявление об увольнении по собственному желанию, самостоятельно оставляет работу (не дожидаясь истечения срока отработки), то это следует расценивать как прогул без уважительных причин. Однако увольнение работника, прекратившего работу после истечения срока предупреждения, по инициативе работодателя является нарушением закона (Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

На практике встречаются затруднения в вопросе правильного исчисления срока отработки. Следует учесть, что срок предупреждения об увольнении работника по его инициативе исчисляется со дня подачи им письменного заявления.

Если последний день двухнедельного срока отработки приходится на нерабочий день (например, на 1 мая 2008 г.), то днем увольнения следует считать ближайший следующий за ним рабочий день.

В настоящее время для отдельных категорий работников продолжают сохраняться ограничения в сфере распоряжения трудом, но они, как правило, не противоречат Конституции РФ и международным нормам.

Например, в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции (УИК РФ).

Разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Работодатель не может уволить лиц, отбывающих наказание в виде исправительных работ без лишения свободы, по их инициативе без письменного разрешения органов, ведающих исполнением этого вида наказания. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке.

В случае увольнения несовершеннолетнего работника (до 18 лет) о таком заявлении следует сообщать в Комиссию по делам несовершеннолетних.

Во всех случаях подачи несовершеннолетним заявления о расторжении трудового договора по его инициативе работодатель обязан сообщить об этом в Комиссию по делам несовершеннолетних, чтобы она могла разобраться в действительных причинах и принять меры к его оставлению на прежней работе либо трудоустройству в другую организацию (п. 11 Положения о Комиссии по делам несовершеннолетних, утвержденного Указом Президиума ВС РСФСР от 3 июня 1967 г.).

Признавая правильным увольнение молодых рабочих или служащих, в том числе и уволившихся по собственной инициативе, суды должны в отношении несовершеннолетних, нуждающихся в трудоустройстве, а также направленных на работу комиссией по делам несовершеннолетних, ставить в известность об увольнении комиссию, а нуждающимся в трудоустройстве несовершеннолетним работникам разъяснять право на обращение в местные органы государственной службы занятости для получения содействия в поступлении на работу.

Работник вправе просить работодателя (в заявлении об увольнении по собственному желанию) указать в приказе причину увольнения, например, о признании в установленном порядке инвалидом II группы или уход на пенсию по старости.

Рассмотрим такое понятие, как обходной лист. Легального закрепления в трудовом законодательстве РФ оно не получило, однако на практике применяется достаточно часто. Обходной лист - это письменное доказательство отсутствия к нему каких-либо претензий со стороны непосредственного начальника и ряда служб (подразделений) данной организации.

Например, от административно-хозяйственного отдела (о сдаче материальных ценностей), от бухгалтерии (о закрытии всех авансовых отчетов), от службы режима (о сданном пропуске), от администратора сети (о закрытии логина и об отсутствии вирусов). Поскольку обходной лист - документ, трудовым законодательством не предусмотренный, игнорирование его со стороны работника ни в коем случае не является препятствием для увольнения в установленный законом срок. То же самое касается так называемой передачи дел - эта процедура тоже законодательно не закреплена. Процесс передачи дел при увольнении является сугубо добровольным актом со стороны работника, и не более того. В день увольнения (то есть в последний рабочий день) работодатель вправе давать увольняющемуся сотруднику любые поручения, входящие в круг его непосредственных обязанностей, а также требовать отчет об их выполнении. Неисполнение указанных поручений не может служить основанием для задержки увольнения.

Хотя в этом случае работодатель вправе применить к работнику "на прощание" меры дисциплинарного воздействия, такие как замечание, выговор и даже увольнение по соответствующим основаниям, в том числе и виновным. Например, если после подачи заявления об увольнении работник станет нарушать трудовую дисциплину или халатно относиться к своим

служебным обязанностям, работодатель вправе уволить его не по собственному желанию, а по своей инициативе, правда, соблюдая при этом всю необходимую в таких случаях процедуру.

Если работник вообще отказывается или не может отчитаться за полученные от работодателя материальные ценности, то в этом случае за причиненный ущерб он должен нести материальную ответственность. Обычно это происходит путем удержания суммы ущерба из его заработной платы. Однако если сумма ущерба превышает его средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке. На процессе увольнения работника это ни в коей мере не отражается. Поэтому руководитель, видя, что работник не сдает отчет, должен был своевременно принять необходимые меры. А когда двухнедельный срок прошел и трудовой договор практически расторгнут, взыскать какой-либо ущерб с работника представляется весьма затруднительным.

Увольнение работника оформляется приказом (распоряжением) администрации. В нем необходимо указать основания прекращения договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. В рассматриваемом случае в приказе надо указать п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и причину увольнения - по собственному желанию. Приказ составляется в одном экземпляре. После того как приказ подпишет руководитель организации, с ним под роспись должны ознакомить работника, а копию приказа направить в бухгалтерию. Необязательно, чтобы дата приказа об увольнении совпадала с датой последнего рабочего дня сотрудника. Чтобы издать и подписать приказ, ознакомить с ним работника, требуется некоторое время. Поэтому лучше готовить приказ о расторжении трудового договора за 2 - 3 дня до окончания работы сотрудника. Но если дата выхода приказа и дата увольнения будут совпадать, претензий к работодателю быть не может. Главное, чтобы приказ о расторжении трудового договора не был издан позже увольнения сотрудника. По письменному заявлению работника работодатель вправе предоставить ему неиспользованные оплачиваемые отпуска с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска. Все деньги, причитающиеся работнику, необходимо выдать перед уходом работника в отпуск, но не трудовую книжку.

Ответственность за ведение трудовых книжек работников лежит на работодателе. А вернуть трудовую книжку сотруднику работодатель обязан в день увольнения. Выдача трудовой книжки более ранним числом может повлечь за собой массу неприятных для вас последствий. Ведь работник может потерять книжку, отозвать заявление об увольнении. Наконец, работодатель не застрахован от визита государственного инспектора труда.

Обнаружив отсутствие трудовой книжки, он наложит на руководителя организации административное взыскание за нарушение законодательства о труде.

Если работник заболевает в период отпуска с последующим увольнением, ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Но при этом отпуск на число дней болезни не продлевается. Если отпуск с последующим увольнением предоставляется при расторжении договора по инициативе работника, то работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

В случае если работник написал заявление об увольнении по собственному желанию (за две недели), а по прошествии какого-то времени он сломал ногу и ему выдали больничный на четыре недели, то, поскольку работник увольняется по собственному желанию, днем увольнения будет день окончания двухнедельного срока предупреждения. Правило о том, что работника нельзя уволить в период временной нетрудоспособности, действует лишь в случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Необходимо помнить также, что болезнь не приостанавливает течение срока предупреждения об увольнении и работодатель не вправе задерживать сотрудника после окончания этого срока.

В данном случае согласно положениям действующего законодательства пособие по больничному листу выдается с первого дня утраты трудоспособности и до ее восстановления, даже если в это время работник был уже уволен.

Поэтому время, которое сотрудник находился на больничном, нужно компенсировать ему в полном объеме. Денежная компенсация должна быть выдана вместе с расчетом и трудовой книжкой в тот день, когда сотрудник появится на работе для оформления увольнения.

В день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждения по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, страхователь передает застрахованному лицу копию его индивидуальных сведений, которые ранее не были представлены в территориальный орган. Страхователь обязан получить у застрахованного лица письменное подтверждение передачи ему этих сведений. Указанные индивидуальные сведения передаются в территориальный орган вместе с описью документов (п. 30 Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей обязательного пенсионного страхования).

Неправильные записи в трудовой книжке не отразятся на пенсии.

Самое важное, чтобы на протяжении всего времени работы за работника перечисляли страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

Работники Пенсионного фонда проверяют правильность начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. При проверках запрашиваются копии документов, в том числе трудовых книжек, в которых важны только даты приема и увольнения, а не то, какая статья Трудового кодекса РФ там значится. Главное, чтобы не было перерыва в стаже.

Действительно, законодательством установлено, что право на обязательное пенсионное страхование реализуется в случае уплаты страховых взносов.

Так что работнику, которого уволили не по правилам, переживать не стоит - заслуженную пенсию у него не отнимут, конечно, при условии что за него платили взносы. Неправильно оформленные трудовые книжки могут создать проблемы и для самой организации. Работодатель должен вносить записи в трудовую книжку о причинах увольнения сотрудников в точном соответствии с формулировками ст. 66 Трудового кодекса РФ. Внести правку можно и на новом месте работы. Но для этого работник должен принести с фирмы, которая допустила ошибку, официальную подтверждающую бумагу о том, что в трудовой книжке такого-то работника при увольнении допустили ошибку. Вместо п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ была сделана ссылка на ст. 80 Трудового кодекса РФ. Инспекция по труду, которая разбирает разного рода претензии работников к своим работодателям, поясняет, что в последнее время по затронутому вопросу возникает очень много споров. Работники недовольны, что на фирмах, куда они устраиваются, требуют исправить записи в трудовых книжках. Но куда не денешься: если в книжке сделана неправильная запись - придется вносить в нее правки. Фирмы, которые отказываются исправлять ошибки, будут нести ответственность. Если работодатель неточно сформулировал причины увольнения, он обязан возместить работнику средний заработок за все время, пока ошибка не будет исправлена. День увольнения при этом переносят на день выдачи трудовой книжки с правильно внесенной записью. Правда, отвечать фирма будет только в том случае, если работник подаст на нее в суд. О возмещении работнику материального ущерба через суд говорится и в Трудовом кодексе РФ. Если человек не может поступить на новую работу из-за того, что в его трудовой книжке указана неправильная формулировка причины увольнения, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ. Поэтому компания, в которой допустили ошибку в трудовой книжке, должна исправить ее.

В случае задержки выдачи трудовой книжки работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться. Так что самое главное - в день увольнения администрация обязана выдать работнику трудовую книжку с записью "Уволен по собственному желанию, п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации" и произвести с ним полный расчет, в том числе за все неиспользованные отпуска (Постановление Правительства РФ "О трудовых книжках").

Глава 5. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению, если работник будет призван на военную службу или направлен на альтернативную службу, заменяющую военную. Это увольнение по инициативе военкомата, предписание которого обязательно и для работника, и для работодателя.

При увольнении по рассматриваемому основанию работодатель выплачивает работнику, призванному на военную службу, выходное пособие в размере двухнедельного заработка в соответствии с ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ.

В случае возвращения лица, призванного на действительную военную службу, администрация предприятия, учреждения, организации имеет право расторгнуть трудовой договор с рабочим или служащим, принятым на работу вместо призванного на действительную военную службу, с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Пункт 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ устанавливает, что трудовой договор прекращается, если работник, ранее занимавший должность, восстановлен на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Работник может быть восстановлен на работе по решению этих органов, если его незаконно уволили. В таком случае работодатель обязан восстановить незаконно уволенного работника, аннулировав запись в трудовой книжке о его увольнении и выплатив средний заработок за все время вынужденного прогула. Тот работник, который был принят на работу вместо незаконно уволенного, должен быть, в свою очередь, уволен. Однако Трудовой кодекс РФ предусматривает, что такое увольнение будет законным, если увольняемого работника невозможно трудоустроить в организации, переведя его на другую вакантную должность. В противном случае работодатель

обязан предложить работнику, увольняемому вследствие восстановления на работе незаконно уволенного работника, другую работу, которая есть в организации.

При увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ увольняемому работнику также выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

Пункт 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в случае неизбрания на должность, порядок занятия которой - выборы, работник должен быть уволен. Однако небольшие компании данный пункт вряд ли может касаться.

При осуждении работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, увольнение производится по п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Здесь необходимо обратить внимание на следующие моменты. Во-первых, приговор суда должен исключать продолжение прежней работы. Это возможно, когда человек осужден к лишению свободы либо когда ему запрещено занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Во-вторых, приговор суда должен вступить в законную силу. Если не соблюдено одно из этих условий, то увольнение может быть признано незаконным.

Приговор суда по уголовному делу вступает в силу в соответствии с положениями ст. 390 Уголовно-процессуального кодекса РФ через десять дней после его вынесения судом первой инстанции, если приговор не был обжалован в апелляционном или кассационном порядке.

Если судом было назначено иное наказание, нежели лишение свободы или лишение права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью, то работодатель не вправе увольнять работника. В соответствии со ст. 44 Уголовного кодекса РФ видами уголовного наказания являются штраф, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, лишение специального, воинского или почетного звания, классного чина и государственных наград, обязательные работы, исправительные работы, ограничение по военной службе, конфискация имущества, ограничение свободы, арест, содержание в дисциплинарной воинской части, лишение свободы на определенный срок, пожизненное лишение свободы.

Исходя из вышеизложенного работодатель не вправе уволить работника, если он подвергнут, например, штрафу или обязательным работам, поскольку зачастую обязательные работы назначаются по основному месту работы.

Пункт 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ установил, что работник может быть уволен в связи с признанием его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ работник увольняется на основании заключения МСЭК, поскольку он признан полностью нетрудоспособным. Полностью нетрудоспособным может быть признан работник, которому органами МСЭК установлены I или II группы инвалидности.

Необходимо отметить, что выходное пособие в таком случае не выплачивается, поскольку работнику, признанному инвалидом I или II группы, назначается пенсия, которая и должна служить ему источником к существованию. Работник, признанный инвалидом I или II группы, не лишается полностью права работать. Работодатель вправе принимать на работу инвалидов (даже в иных случаях обязан это сделать в рамках квот, установленных в соответствии со ст. ст. 20, 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Если работодатель берет на работу инвалида, признанного полностью нетрудоспособным, то впоследствии он лишается права увольнять такого работника по п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, поскольку в период трудовых отношений с данным работодателем работник не был признан полностью нетрудоспособным, т.е. работодатель знал, что он берет на работу инвалида, признанного полностью нетрудоспособным, и его это не смущало. Поэтому впоследствии инвалидность работника не может быть основанием для увольнения.

Пункт 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ может быть признан самым однозначным основанием, когда вне воли сторон трудовые отношения прекращаются. В случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае признания судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим трудовой договор прекращается.

Стоит отметить, что для внесения записи в трудовую книжку необходимо свидетельство смерти либо решение суда о признании работника или работодателя умершим или безвестно отсутствующим.

Пункт 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ предусмотрел новое для нашего законодательства основание для прекращения трудового договора: 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. Данное положение как основание для прекращения гражданско-

правового договора давно знает гражданское право. В соответствии с п. 1 ст. 416 Гражданского кодекса РФ обязательство прекращается невозможностью исполнения, если указанная невозможность вызвана обстоятельством, за которое ни одна из сторон не отвечает. Именно к таким обстоятельствам можно отнести перечисленные выше случаи. Как видно, законодатель все больше сближает гражданское и трудовое право в сфере договорного регулирования.

Представляется правомерным введение такого основания для расторжения трудового договора, поскольку в обстоятельствах, которые перечислены в п. 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, продолжать работу на прежних условиях довольно трудно.

Единственное основание, которое вызывает вопросы, - это крупная авария. Трудно представить, что в связи даже с крупной аварией будет утеряна возможность трудиться для каких-либо категорий работников. Если же организации временно прекращают свою деятельность, это не значит, что нужно увольнять всех работников.

Статья 84 Трудового кодекса РФ предусматривает, что трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. При этом законодатель ограничил возможность расторжения трудового договора лишь определенными случаями.

Трудовой договор прекращается, если:

- он заключен в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- он заключен на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствует соответствующий документ об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- он заключен в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

При любом из вышеперечисленных оснований увольнение производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии со ст. 84 Трудового кодекса РФ работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Положения о переводе на другую работу и о выплате выходного пособия выглядят несколько странными, поскольку трудно предположить, что работник не знает о том, что существует приговор суда, запрещающий ему заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности, или он заблуждается по поводу состояния своего здоровья, в соответствии с которым ему запрещено работать на определенных видах работ, или он не знает, что у него нет образования, необходимого для выполнения требуемой работы.

Однако законодатель пошел по пути наибольшей защиты работника, фактически обязав работодателя требовать при приеме на работу все необходимые документы, т.е. риск негативных последствий в таких случаях лежит на работодателе. И лишь в случае явного обмана со стороны работника он будет лишен выходного пособия. Этот обман необходимо доказать и представить такие доказательства в случае необходимости в суде, поскольку в Трудовом кодексе РФ четко сказано, что работник может быть лишен выходного пособия лишь при наличии вины. Другая работа должна быть предложена независимо от виновности работника в происшедшем, что также вызывает определенные вопросы.

В соответствии с положениями ст. 77 Трудового кодекса РФ основаниями для прекращения трудового договора могут быть также:

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 Трудового кодекса РФ).

Эти основания предусмотрены соответственно п. п. 5 - 9 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю необходимо признать разновидностью прекращения трудового договора по соглашению сторон, поскольку только обоюдным согласием можно прекратить трудовой договор по такому основанию.

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией может служить основанием для прекращения трудового договора. Это основание - разновидность прекращения трудового договора из-за несогласия работника на изменение существенных условий труда. По нашему мнению, это достаточно трудное для оформления основание для увольнения. Потому напомним, что у работника всегда есть возможность уволиться по собственному желанию, тем более что никаких выходных пособий при увольнении по данному основанию не предусмотрено. Думается, это основание является наиболее востребованным при расторжении трудового договора.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора является основанием для увольнения при соблюдении работодателем определенных условий, которые уже рассматривались выше. Статьей 73 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что существенные условия трудового договора, установленные ст. 57 Трудового кодекса РФ, можно изменять при изменении организационных или технологических условий труда. О таких изменениях работодатель обязан предупреждать работников за два месяца до введения в действие таких изменений. И если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, то он вправе уволиться в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ. При этом ему также не будет выплачено выходное пособие, а трудовой договор должен быть прекращен с того числа, когда работник объявил о своем несогласии на изменение существенных условий его труда.

Пункт 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ устанавливает, что при отказе работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением работодатель вправе уволить такого работника с даты получения отказа. Данное основание установлено в связи с тем, что при наличии какого-либо заболевания, препятствующего продолжению работы в прежних условиях, работник должен быть переведен на более легкую работу. Если он отказывается от такого перевода, а также если у работодателя отсутствует возможность перевода, работник подлежит увольнению в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Здесь работодателю важно помнить, что отсутствие возможности для перевода должно быть явным, т.е. в организации не должно быть вакансий, которые бы подходили заболевшему работнику по медицинским показаниям или выполнять которые было бы ему под силу. Если такие вакансии были на момент увольнения, а работодатель не предложил работнику перейти на такую работу, то увольнение может быть признано незаконным.

Что касается отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, то если в связи с производственной необходимостью организация меняет месторасположение таким образом, что работник теряет возможность работать как раньше, и продолжение работы в новых условиях для него невозможно (т.е. он не может переехать вслед за организацией), то такой работник должен быть уволен по рассматриваемому основанию, установленному п. 9 ст. 77 Трудового кодекса РФ. В соответствии с абз. 5 ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ такому работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере двухнедельного заработка, поскольку он лишился работы не по своей вине.

В литературе высказывалось мнение, что для разных регионов понятие "перемещение в другую местность" может быть различным. Так, в Москве переезд организации из центра на окраину может быть существенным для работников, которые не смогут продолжать работу в новых условиях. В таком случае, возможно, они также будут иметь право на выходное пособие. Правда, это еще необходимо доказывать, поскольку перемещение в пределах одного города, даже такого мегаполиса, как Москва, все же нельзя, наверное, расценивать как перемещение в другую местность. Как всегда, последнее слово остается за судебной практикой, которая даст толкование рассматриваемой норме.

Глава 6. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

Вместо трудового договора с работником может быть заключен гражданско-правовой договор, например договор подряда или возмездного оказания услуг.

Прежде всего, поясним, для чего нужно разделять трудовые и гражданско-правовые договоры. Помимо того, что выплаты работнику по данным договорам по-разному отражаются в бухгалтерском учете, отличается и их налогообложение, в частности, с выплат по гражданско-правовым договорам, в отличие от трудовых, можно не платить некоторые налоги. Например, это касается ЕСН в той части, которая уплачивается в Фонд социального страхования РФ. Кроме того, к тем, кто работает по гражданско-правовым договорам, не применяются нормы Трудового кодекса РФ, то есть организация может отказать такому работнику в гарантиях и компенсациях, которые там предусмотрены. Это следует из ст. 11 Трудового кодекса РФ. Исходя из этого, зачастую

бухгалтеры, пытаясь снизить налоговые платежи, даже с постоянными работниками заключают гражданско-правовые договоры.

Однако, поступая так, организация рискует. Ведь, во-первых, сам работник или, скажем, налоговый инспектор могут обратиться в суд и доказать, что, несмотря на заключенный гражданско-правовой договор, фактически между работником и организацией установлены трудовые отношения, а другими словами, данный договор является не гражданско-правовым, а трудовым. И если это удастся, то организации будут доначислены налоги, а помимо этого, штрафы и пени. Кроме того, предусмотрено и административное наказание в виде штрафа. Согласно п. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, это влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридические лица - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Поэтому следует четко различать трудовые и гражданско-правовые договоры.

По гражданско-правовому договору работник должен выполнить определенное задание. При этом он не занимает какой-либо должности, которая предусмотрена штатным расписанием организации. А вот по трудовому договору работник должен выполнять не просто конкретное задание, а работать регулярно по определенной должности, специальности и квалификации в соответствии со штатным расписанием предприятия. Оплата труда работников при заключении гражданско-правового и трудового договоров различается - по гражданско-правовому договору оплачивают только те работы, которые предусмотрены в данном договоре. Причем выполненные работы. Факт окончания работ должен быть подтвержден двусторонним актом приемки-сдачи работ.

Еще одно отличие трудового договора от гражданско-правового: работник, с которым заключен трудовой договор, должен подчиняться внутреннему распорядку организации. Он имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска, на оплату времени нетрудоспособности и т.п.

Что же касается тех, кто работает по гражданско-правовым договорам, то от них требуется только, чтобы они выполнили определенную работу к установленному сроку. А как и когда выполнять заказ, работник решает сам. И как уже было сказано, гарантии и компенсации, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ, таким работникам не предоставляются.

Гражданско-правовые договоры составляются не менее чем в двух экземплярах. При этом один из них выдается работнику, второй остается у организации. Форму договора разрабатывает сама организация и в ней должны быть предусмотрены все реквизиты, необходимые для документов подобного вида (наименование документа, организации, фамилия, имя, отчество руководителя организации (или другого должностного лица) и работника-исполнителя, их подписи, место и дата составления договора, сроки выполнения работ, сумма и условия оплаты работ, порядок ее приемки, печать организации). Договоры регистрируются в бухгалтерии или в отделе кадров.

Выполненные по договорам работы оплачиваются по счету-заявлению исполнителя, форму которого также разрабатывает сама организация. В нем указываются: содержание заявления, фамилия и инициалы руководителя, на чье имя подается заявление, ссылка на договор, фамилия, имя, отчество и паспортные данные заявителя, его подпись, дата, сведения о льготах по налогам. А основанием для оплаты работ по счету-заявлению служит акт о приемке выполненных работ (оказанных услуг) организации. Его бухгалтер также может составить в произвольной форме.

Работающим по гражданско-правовому договору записи в трудовую книжку не делаются.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Примерные формулировки приказа (распоряжения) о прекращении
трудового договора (увольнении) и соответствующих записей,
вносимых в трудовую книжку

1. Пример приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке.

Унифицированная форма N Т-8

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по соглашению сторон, пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

2. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77) и записи в трудовой книжке:

инженера-программиста

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с истечением срока трудового договора (пункт 2 части 1
 статьи 77 ТК РФ), заключенного на период временного отсутствия
 Аловой А.А., приступающей к работе с 12.02.2009

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2005 г. N 4,
 приказ от 11.02.2009 N 31к "О выходе на
 Основание (документ, работу Аловой А.А."
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

3. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77) и записи в трудовой книжке:

инженера-программиста

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника
(увольнением по собственному желанию) (пункт 3 части 1
статьи 77 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

Основание (документ, заявление Огнева Н.П. от 27.01.2009.
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

4. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с ликвидацией предприятия (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-программиста

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части 1
статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

Основание (документ, уведомление Огнева Н.П. о предстоящем
увольнении от 10.11.2008, протокол собрания
учредителей 09.11.2008 N 1 <*>
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

<*> Иной документ - например, решение арбитражного суда.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с ликвидацией предприятия, пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

5. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с сокращением численности (штата) работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-программиста

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с сокращением численности работников предприятия
 (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 приказ ООО "Катион" от 09.11.2008 N 420 "О
 введении в действие нового штатного
 расписания", уведомление Огнева Н.П. о
 предстоящем увольнении от 10.11.2008,
 уведомление Огнева Н.П. об имеющихся
 вакансиях от 12.11.2008, заявление
 Огнева Н.П. об отказе от перевода на
 вакантную должность от 14.11.2008
 Основание (документ, номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с сокращением численности работников предприятия, пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

6. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации, а также отказом работника от перевода на другую должность (работу) (отсутствием на предприятии иной должности (работы), которую работник может выполнять с учетом уровня квалификации и состояния здоровья) (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-программиста

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие
 недостаточной квалификации, подтвержденной результатами
 аттестации, и отказом работника от перевода на другую работу
 (пункт 3 части 1 и часть 3 статьи 81 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 протокол аттестационной комиссии от
 07.02.2009 N 1, уведомление Огнева Н.П. об
 имеющихся на предприятии вакансиях от
 08.02.2009, заявление Огнева Н.П. об отказе
 от перевода на вакантную должность от
 09.02.2009, уведомление Огнева Н.П. о
 Основание (документ, предстоящем увольнении от 10.02.2009
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и отказом от перевода на другую работу, пункт 3 части 1 и часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

7. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи со сменой собственника имущества предприятия (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и записи в трудовой книжке <*>:

 <*> Увольнению по данному основанию подлежат только руководитель предприятия, его заместители и главный бухгалтер.

 главного бухгалтера

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи со сменой собственника имущества предприятия
(пункт 4 части 1 статьи 81 и пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2007 г. N 2,
свидетельство о государственной регистрации
права собственности на
имущество предприятия от 09.02.2009
N 9020-05, выданное отделом Управления
Федеральной регистрационной службы по
Владимирской области, уведомление Отнева Н.П.
Основание (документ, о предстоящем увольнении от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи со сменой собственника имущества предприятия, пункт 6 части 1 статьи 77 и пункт 4 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

8. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин
трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание
(пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
приказ ООО "Катион" от 11.08.2008 N 249 "О
привлечении к дисциплинарной ответственности
Отнева Н.П.", докладная записка начальника

отдела обработки информации от 07.02.2009,
справка отдела кадров от 08.02.2009 о
работниках, считающихся имеющими
дисциплинарные взыскания, объяснительная
Огнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление
Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от
10.02.2009

Основание (документ,
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

9. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул) (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых
обязанностей - прогулом (подпункт "а" пункта 6 части 1
статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
докладная записка начальника отдела обработки
информации от 08.02.2009, объяснительная
Огнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление
Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от

Основание (документ,
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей - прогулом, подпункт "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2007 N 32к

10. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (появление на работе в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения) (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых
обязанностей - появлением на работе в состоянии алкогольного
опьянения (подпункт "б" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2,
акт от 07.02.2009 N 1 о появлении Огнева Н.П.
на работе в состоянии алкогольного опьянения,
докладная записка начальника отдела обработки
информации от 08.02.2009, акт от 09.02.2009
N 1 об отказе Огнева Н.П. от объяснений,
уведомление Огнева Н.П. о предстоящем

Основание (документ, увольнении от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей - появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения, подпункт "б" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	--	----------------------------

11. Пример приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника) (пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей - разглашением охраняемой законом тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей (подпункт "в" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2, обязательство Отнева Н.П. от 12.01.2004 о неразглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну, докладная записка начальника отдела обработки информации от 08.02.2009, объяснительная Отнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление Отнева Н.П. о

Основание (документ, предстоящем увольнении от 10.02.2009 номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей - разглашением охраняемой законом тайны, подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

12. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) (пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) по инициативе работодателя - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (хищение по месту работы чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых
 обязанностей - совершением по месту работы хищения чужого
 имущества, установленного вступившим в законную силу приговором
 суда (подпункт "г" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 докладная записка начальника отдела обработки
 информации от 07.12.2008, объяснительная
 Огнева Н.П., приговор Александровского
 городского суда от 09.02.2009, уведомление
 Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от

Основание (документ, 10.02.2009
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей - совершением по месту работы хищения чужого имущества, подпункт "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

13. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (установленного комиссией (уполномоченным) по охране труда нарушения работником требований по охране труда, повлекшего за собой тяжкие последствия (заведомо создававшим реальную угрозу наступления тяжких последствий)) (пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – установленным комиссией по охране труда нарушением работником требований по охране труда, заведомо создавшим реальную угрозу наступления тяжких последствий (подпункт "д" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2, докладная записка начальника отдела обработки информации от 08.02.2009, выписка из журнала инструктажа об ознакомлении Отнева Н.П. с требованиями охраны труда, объяснительная от 09.02.2009, уведомление Отнева Н.П. о

Основание (документ, предстоящем увольнении от 10.02.2009 номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей - нарушением требований по охране труда, подпункт "д" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

14. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

кладовщика

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

в связи с совершением работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2,

докладная записка начальника отдела хранения от 07.02.2009, акт от 08.02.2009 N 1 о совершении Огневым Н.П. действий, дающих основание для утраты доверия, объяснительная Огнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от 10.02.2009

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с совершением виновных действий, дающих основание для утраты доверия, пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

15. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

мастера производственного обучения

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2, докладная записка заведующего учебной частью колледжа от 08.02.2009, объяснительная Огнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, пункт 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

16. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с принятием необоснованного решения руководителем предприятия (филиала, представительства предприятия), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества (неправомерное его использование либо иной ущерб имуществу) предприятия <*> (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

<*> Увольнению по данному основанию подлежат только руководитель предприятия (филиала, представительства предприятия), его заместители и главный бухгалтер.

заместителя директора по материально-техническому снабжению

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с принятием работником необоснованного решения,
повлекшего за собой нарушение сохранности имущества предприятия
(пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
распоряжение (иной документ, в котором
содержится решение, рассматриваемое в
качестве необоснованного) от 07.02.2009 N 52,
докладная записка заместителя директора от
08.02.2009, объяснительная Огнева Н.П. от
09.02.2009, уведомление Огнева Н.П. о
предстоящем увольнении от 10.02.2009

Основание (документ,
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества предприятия, пункт 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	---	----------------------------

17. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с однократным грубым нарушением (руководителем предприятия (филиала представительства предприятия), его заместителями своих трудовых обязанностей <*> (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

<*> Увольнению по данному основанию подлежат только руководитель предприятия (филиала, представительства предприятия) и его заместители.

заместителя директора по материально-техническому снабжению

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2, акт от 07.02.2009 об однократном грубом нарушении Огневым Н.П. своих трудовых обязанностей, докладная записка заместителя директора от 08.02.2009, объяснительная Огнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

18. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с представлением работником работодателю подложных

документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с представлением работодателю подложных документов при
заключении трудового договора (пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2,
акт от 07.02.2009 о проверке подлинности
документов, представленных Огневым Н.П.,
докладная записка начальника отдела обработки
информации от 08.02.2009, объяснительная
Огнева Н.П. от 09.02.2009, уведомление
Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с представлением работодателю подложных документов при заключении трудового договора, пункт 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

19. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в связи с наступлением случая, предусмотренного трудовым договором с руководителем (членом коллегиального исполнительного органа) предприятия <*> (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

<*> Увольнению по данному основанию подлежит только руководитель (член коллегиального исполнительного органа) предприятия.

директора

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с систематическим неисполнением трудовых обязанностей,
предусмотренных пунктом ... (указать конкретно) трудового
договора с работником (пункт 13 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
акт от 09.02.2009 о систематическом
неисполнении Огневым Н.П. трудовых
обязанностей, предусмотренных пунктом ...
трудового договора, уведомление Огнева Н.П. о
Основание (документ, предстоящем увольнении от 10.02.2009
номер, дата): -----

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с систематическим неисполнением трудовых обязанностей, предусмотренных пунктом ... трудового договора, пункт 13 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

20. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по инициативе работодателя - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-программиста

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

как не выдержавшего испытание, предусмотренное трудовым договором
с работником (статья 71 и пункт 14 части 1 статьи 81 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2005 г. N 2,
докладная записка начальника отдела обработки
информации от 07.02.2009, уведомление
Огнева Н.П. о предстоящем увольнении от
Основание (документ, 08.02.2009
номер, дата): -----

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен как не выдержавший испытание, предусмотренное трудовым договором, статья 71 и пункт 14 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

21. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с переводом работника по его просьбе на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке.

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с переводом работника по его просьбе к другому
 работодателю - ООО "Нейтрал" (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 письменное приглашение на работу в ОАО
 "Нейтрал" от 08.02.2009, заявление
 Основание (документ, Огнева Н.П. от 10.02.2009
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с переводом (по просьбе работника) в ОАО "Нейтрал", пункт 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

22. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с переводом работника с его согласия на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с переводом работника с его согласия к другому
работодателю – ООО "Нейтрал" (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
письменное приглашение на работу в ОАО
"Нейтрал" от 08.02.2009, заявление
Основание (документ, Огнева Н.П. от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с переводом (с согласия работника) в ОАО "Нейтрал", пункт 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

23. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с переходом работника на выборную работу (должность) (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с переходом на выборную должность депутата Думы
г. Александрова (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
протокол избирательной комиссии от 08.02.2009
Основание (документ, N 3, заявление Огнева Н.П. от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с переходом на выборную должность депутата Думы г. Александра, пункт 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

24. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) предприятия либо его реорганизацией (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 вследствие отказа от продолжения работы в связи с реорганизацией
 (разделением) предприятия (пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 свидетельство о регистрации в ЕГРЮЛ от
 08.02.2009, заявление Огнева Н.П. от
 10.02.2009
 Основание (документ, номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен вследствие отказа от продолжения работы в связи с реорганизацией (разделением) ООО "Катион", пункт 6 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

25. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением
существенных условий трудового договора (пункт 7 части 1
статьи 77 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2,
уведомление Огнева Н.П. о предстоящем
изменении организационно-технических условий
труда от 08.12.2009, уведомление Огнева Н.П.
об имеющихся на предприятиях вакансиях от
09.12.2009, заявление Огнева Н.П. об отказе
от перевода на вакантную должность от

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, пункт 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

26. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением на срок более четырех месяцев (ч. 3 (4) ст. 73 и п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с отказом от перевода на другую работу вследствие
состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением
(пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 медицинское заключение МГУП "Александровская
 городская поликлиника" от 08.02.2009 N 4,
 уведомление Огнева Н.П. об имеющихся на
 предприятии вакансиях от 09.02.2009,
 заявление Огнева Н.П. об отказе от перевода
 на вакантную должность от 10.02.2009

Основание (документ,
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого работнику в соответствии с медицинским заключением, части 3 и 4 статьи 73, пункт 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

27. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с
 головной организацией ООО "Катион" (пункт 9 части 1
 статьи 77 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 приказ от 08.02.2009 о переводе головной
 организации ООО "Катион" в другую местность,
 заявление Огнева Н.П. об отказе от перевода

Основание (документ,
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с головной организацией ООО "Катион", пункт 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

28. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с призывом работника на военную службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
призывом работника на военную службу (пункт 1 части 1
статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
решение призывной комиссии Александровского
объединенного городского военного
Основание (документ, комиссариата от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с призывом на военную службу, пункт 1 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

29. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с направлением на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
направлением работника на альтернативную гражданскую службу
(пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
решение призывной комиссии Александровского
объединенного городского военного
Основание (документ, комиссариата от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

30. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению ГИТ или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
восстановлением на работе Аловой А.А., ранее выполнявшей эту
работу, по решению ГИТ и отказом работника от перевода на другую
работу (пункт 2 части 1 и часть 2 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
решение ГИТ от 08.02.2009 N 3, уведомление
Огнева Н.П. об имеющихся на предприятии
вакансиях от 09.02.2009, заявление
Огнева Н.П. об отказе от перевода на
Основание (документ, вакантную должность от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению ГИТ, пункт 2 части 1 и часть 2 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	--	----------------------------

31. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с неизбранием на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

 председателя профсоюзного комитета ООО "Катион"

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
 не избранием на должность председателя профсоюзного комитета ООО
 "Катион" (пункт 3 части 1 статьи 83 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 протокол общего собрания членов профсоюза ООО
 Основание (документ, "Катион" от 10.02.2009 N 5
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и.т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с неизбранием на должность председателя профсоюзного комитета ООО "Катион", пункт 3 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

32. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон - в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке.

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней
работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную
силу (пункт 4 части 1 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
приговор Александровского городского суда от
Основание (документ, 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с осуждением к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, пункт 4 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

33. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности
в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части 1
статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 медицинское заключение БМСЭ г. Александрова
 Основание (документ, от 10.02.2009 N 5
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, пункт 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

34. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи со смертью (признанием судом умершим либо безвестно отсутствующим) работника, и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с признанием судом работника безвестно отсутствующим (пункт 6 части 1 статьи 83 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 постановление Александровского городского суда от 10.02.2009 N 7
 Основание (документ, суда от 10.02.2009 N 7
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		

1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с признанием судом безвестно отсутствующим, пункт 6 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

35. Пример приказа о прекращении трудового договора (увольнении) (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи со смертью (признанием судом умершим либо безвестно отсутствующим) работодателя - физического лица, и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи со
 смертью работодателя - физического лица (пункт 6 части 1
 статьи 83 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 постановление Александровского городского городского
 Основание (документ, суда от 10.02.2009 N 7
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи со смертью работодателя - физического лица, пункт 6 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

36. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, признанных решением Правительства РФ (органа государственной власти соответствующего субъекта РФ) (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
наступлением чрезвычайного обстоятельства (аварии на ООО
"Катион"), признанного Постановлением Правительства Владимирской
области от 10.02.2007 N 7 (пункт 7 части 1 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
копия постановления правительства
Основание (документ, Владимирской области от 10.02.2009 N 7
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с наступлением чрезвычайного обстоятельства - аварии на ООО "Катион", признанного Постановлением Правительства Владимирской области, пункт 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

37. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с дисквалификацией работника (иным административным наказанием, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору) (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

директора

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с
дисквалификацией работника и его отказом от перевода на другую
работу (пункт 8 части 1 и часть 2 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового

договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
постановление Александровского городского
суда от 09.02.2009 N 7, заявление Огнева Н.П.
об отказе от перевода на вакантную должность

Основание (документ, от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с дисквалификацией, пункт 8 части 1 и часть 2 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

38. Пример приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с истечением срока действия (приостановлением на срок до двух месяцев либо лишением) специального права (лицензии, иного специального права) работника в порядке, предусмотренном законодательством, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

эксперта

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон - в связи с истечением у работника срока действия лицензии и его отказом от перевода на другую работу (пункт 9 части 1 и часть 2 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
лицензия: серия СР N 0000, заявление
Огнева Н.П. об отказе от перевода на
вакантную должность от 10.02.2009

Основание (документ,
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с истечением срока лицензии, пункт 9 части 1 и часть 2 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

39. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с прекращением работнику допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

эксперта

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с прекращением работнику допуска к государственной тайне и его отказом от перевода на другую работу (пункт 10 части 1 и часть 2 статьи 83 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2, материалы служебного расследования, решение о прекращении допуска к государственной тайне в отношении Огнева Н.П. от 09.02.2009, заявление Огнева Н.П. об отказе от перевода
Основание (документ, на вакантную должность от 10.02.2009 номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с прекращением допуска к государственной тайне, пункт 10 части 1 и часть 2 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	---	----------------------------

40. Пример приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с отменой (признание незаконным) решения суда (ГИТ) о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с признанием незаконным решения ГИТ о восстановлении работника на работе (пункт 11 части 1 статьи 83 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 Основание (документ, постановление Александровского городского суда от 08.02.2009 N 7

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в связи с признанием незаконным решения ГИТ о восстановлении работника на работе, пункт 11 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

41. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) вследствие нарушения установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, - в связи с заключением трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) (п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 2 ч. 1 ст. 84 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

кладовщика

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с заключением трудового договора в нарушение приговора
суда о лишении работника права занимать должности с полной
материальной ответственностью и его отказом от перевода на другую
работу (пункт 11 части 1 статьи 77, абзац 2 части 1 и
часть 2 статьи 84 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудоустройство от 11 января 2004 г. N 2,
приговор Александровского городского суда от
08.12.2008, заявление Огнева Н.П. об отказе
от перевода на вакантную должность от
10.02.2009

Основание (документ,
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с заключением трудового договора в нарушение приговора суда о лишении работника права занимать должности с полной материальной ответственностью и отказом от перевода на другую работу, пункт 11 части 1 статьи 77, абзац 2 части 1 и часть 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

42. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) вследствие нарушения установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, - в связи с заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и отказом работника от перевода на другую работу (пункт 11 части 1 статьи 77 и абзац 3 части 1 и часть 2 статьи 84 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2, медицинское заключение МГУП "Александровская городская поликлиника" от 08.02.2009 N 7, заявление Огнева Н.П. об отказе от перевода
 Основание (документ, на вакантную должность от 10.02.2009 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и отказом от перевода на другую работу, пункт 11 части 1 статьи 77, абзац 3 части 1 и часть 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

43. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с нарушением установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, - в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом (иным нормативно-правовым актом) (п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 4 ч. 1 ст. 84 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

 водителя

 должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

 в связи с отсутствием водительского удостоверения и отказом от перевода на другую работу (пункт 11 части 1 статьи 77 и абзац 4 части 1 и часть 2 статьи 84 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2, акт от 08.02.2009 о проверке документов, представленных Огневым Н.П. для заключения трудового договора, заявление Огнева Н.П. об отказе от перевода на вакантную должность от

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с отсутствием водительского удостоверения и отказом от перевода на другую работу, пункт 11 части 1 статьи 77, абзац 4 части 1 и часть 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

44. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с нарушением установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора - заключением трудового договора в нарушение постановления о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

директора филиала

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

в связи с заключением трудового договора в нарушение постановления о дисквалификации работника и его отказом от перевода на другую работу (пункт 11 части 1 статьи 77, абзац 5 части 1 и часть 2 статьи 84 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2, постановление Александровского городского суда от 09.02.2009 N 7, заявление Огнева Н.П. об отказе от перевода на вакантную должность от 10.02.2009

Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с заключением трудового договора в нарушение постановления о дисквалификации работника и его отказом от перевода на другую работу, пункт 11 части 1 статьи 77, абзац 5 части 1 и часть 2 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

45. Пример формулировки приказа об увольнении в связи с нарушением установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - в других случаях, предусмотренных федеральным законом (п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

референта государственной гражданской службы 3-го класса

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с непредставлением сведений о доходах, имуществе и
 обязательствах имущественного характера (подпункт 9 пункта 1
 статьи 16 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ, пункт 11
 части 1 статьи 77 и абзац 6 части 1 статьи 84 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 служебный контракт от 11 января 2004 г. N 2,
 заявление Огнева Н.П. об отказе от
 представления сведений о доходах, имуществе и
 обязательствах имущественных от 10.02.2009
 Основание (документ, имущественных обязательствах от 10.02.2009
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен в связи с отказом от представления сведений о доходах, имуществе и имущественных обязательствах, подпункт 9 пункта 1 статьи 16 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ, пункт 11 части 1 статьи 77 и абзац 6 части 1 статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	--	----------------------------

46. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с отстранением работника - руководителя предприятия-должника от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)) (п. 1 ст. 278 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

генерального директора

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с отстранением от должности руководителя предприятия-
должника в соответствии с законодательством о несостоятельности
(банкротстве) (пункт 1 статьи 278 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
определение Арбитражного суда г. Владимира от
10.02.2009 N 9
Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с отстранением от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), пункт 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

47. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с принятием уполномоченным органом предприятия (собственником имущества предприятия, его уполномоченным лицом) решения о досрочном прекращении трудового договора с руководителем предприятия (п. 2 ст. 278 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

 генерального директора

должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с принятием собственником имущества предприятия решения
 о досрочном прекращении трудового договора
 (пункт 2 статьи 278 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 протокол общего собрания акционеров ООО
 Основание (документ, "Катион" от 10.02.2009 N 5
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с принятием собственником имущества предприятия решения о досрочном прекращении трудового договора, пункт 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

48. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) (п. 3 ст. 278 ТК РФ) <*> и записи в трудовой книжке:

 <*> По иным основаниям, предусмотренным трудовым договором с работником - руководителем предприятия.

 генерального директора

должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с систематическим невыполнением трудовых обязанностей,
 предусмотренных трудовым договором, по основанию, предусмотренному
 пунктом ... трудового договора от 11.01.2004 N 2
 (пункт 3 статьи 278 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 акт от 10.02.2009 о систематическом
 невыполнении Огневым Н.П. трудовых
 обязанностей, предусмотренных трудовым
 Основание (документ, договором от 11.01.2004 N 2
 номер, дата): -----

заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с систематическим невыполнением трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, по основанию, предусмотренному пунктом ... трудового договора, пункт 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

49. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением педагогическим работником устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

декана

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением
 работником устава образовательного учреждения
 (пункт 1 статьи 336 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 акт от 08.01.2007 о грубом нарушении
 Огневым Н.П. устава образовательного
 учреждения, акт от 09.02.2009 о (повторном)
 грубом нарушении Огневым Н.П. устава
 образовательного учреждения, объяснительная
 Основание (документ, Огнева Н.П. от 10.02.2009
 номер, дата): -----

заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N	Дата	Сведения о приеме на	Наименование,
---	------	----------------------	---------------

записи	число	месяц	год	работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	дата и номер документа, на основании которого внесена запись
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением устава образовательного учреждения, пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

50. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с применением педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника) (п. 2 ст. 336 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

преподавателя младших классов

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с применением работником методов воспитания, связанных
с применением физического насилия над личностью обучающегося
(пункт 2 статьи 336 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
жалоба на Огнева Н.П. от 08.02.2009, акт
проверки обоснованности жалобы от 09.02.2009,
Основание (документ, объяснительная Огнева Н.П. от 10.02.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с применением методов воспитания, связанных с применением физического насилия над личностью обучающегося, пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

51. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с достижением педагогическим работником предельного возраста для замещения соответствующей должности (п. 3 ст. 336 ТК РФ) и записи в трудовой книжке:

 проректора

должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с достижением предельного возраста для замещения данной
 должности и отказом от перевода на другую должность
 (пункт 3 статьи 336 и статья 332 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 справка отдела кадров от 08.02.2009,
 ходатайство ректора МВУЗ "Открытый
 университет" от 09.02.2009, решение ученого
 совета МВУЗ "Открытый университет" от
 10.02.2009, заявление Огнева Н.П. об отказе
 от перевода на вакантную должность от

Основание (документ, 11.02.2009
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с достижением предельного возраста для замещения должности и отказом от перевода на другую должность, пункт 3 статьи 336 и статья 332 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

52. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) в связи с принятием на работу, ранее порученную на неопределенный срок работнику-совместителю, работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ), и записи в трудовой книжке <*>:

 <*> Запись в трудовой книжке работника-совместителя производится по желанию работника - по месту его основной работы на основании соответствующих документов.

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с принятием на работу, порученную Огневу Н.П. по

совместительству, работника, для которого эта работа будет
являться основной (ст. 288 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
приказ от 10.02.2005 N 52к о приеме на работу
Аловой А.А. (работника, для которого данная
Основание (документ, работа будет являться основной)
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с принятием на работу работника, для которого данная работа будет являться основной, статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

53. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по основаниям, предусмотренным трудовым договором с работником, работающим у работодателя - физического лица, зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя (ст. 307 ТК РФ), и записи в трудовой книжке <*>:

<*> Работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными
предпринимателями, записи в трудовой книжке работника производить не могут (ст. 311 ТК РФ).

инженера-электроника

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с систематическим невыполнением трудовых обязанностей,
предусмотренных трудовым договором, по основанию, предусмотренному
пунктом ... трудового договора от 11.01.2004 N 2
(статья 307 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
акт от 10.02.2009 о систематическом
невыполнении Огневым Н.П. трудовых
обязанностей, предусмотренных трудовым
договором от 11.01.2004 N 2
Основание (документ, номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с систематическим невыполнением работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, статья 307 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

54. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по основаниям, предусмотренным трудовым договором с работником-надомником (ст. 312 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с систематическим невыполнением трудовых обязанностей,
 предусмотренных трудовым договором, по основанию, предусмотренному
 пунктом ... трудового договора с работником-надомником от
 11.01.2004 N 2 (статья 312 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 акт от 10.02.2009 о систематическом
 невыполнении Огневым Н.П. трудовых
 обязанностей, предусмотренных трудовым
 Основание (документ, договором от 11.01.2004 N 2
 номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен в связи с систематическим невыполнением работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором по основанию, предусмотренному пунктом ... трудового договора с работником-надомником, статья 312 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	--	----------------------------

55. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) (ст. 347 ТК РФ) по основаниям, предусмотренным трудовым договором с работником религиозной организации, и записи в трудовой книжке:

инженера-электроника

 должность (специальность, профессия), разряд,
 класс (категория) квалификации

 в связи с систематическим невыполнением трудовых обязанностей,
 предусмотренных трудовым договором, по основанию, предусмотренному
 пунктом ... трудового договора с работником религиозной
 организации от 11.01.2004 N 2 (статья 347 ТК РФ)

 основание прекращения (расторжения) трудового
 договора (увольнения)

 трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
 акт от 10.02.2009 о систематическом
 невыполнении Огневым Н.П. трудовых
 обязанностей, предусмотренных трудовым
 договором с работником религиозной
 организации от 11.01.2004 N 2
 Основание (документ, номер, дата):

 заявление работника, служебная записка,
 медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

3.	11	02	2009	Уволен в связи с систематическим невыполнением трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором по основанию, предусмотренному пунктом ... трудового договора с работником религиозной организации, статья 347 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к
----	----	----	------	--	----------------------------

56. Пример формулировки приказа о прекращении трудового договора (увольнении) по основаниям, предусмотренным для прекращения работы с работником представительства РФ за границей (ст. 341 ТК РФ), и записи в трудовой книжке:

референта

должность (специальность, профессия), разряд,
класс (категория) квалификации

в связи с истечением срока, установленного при направлении
работника федеральным органом исполнительной власти -
Министерством экономического развития и торговли РФ
(часть 1 статьи 341 ТК РФ)

основание прекращения (расторжения) трудового
договора (увольнения)

трудовой договор от 11 января 2004 г. N 2,
Постановление Министерства экономического
развития и торговли от 27.12.2003 N 221/72,
уведомление Огнева Н.П. о предстоящем
Основание (документ, увольнении от 28.01.2009
номер, дата):

заявление работника, служебная записка,
медицинское заключение и т.д.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
3.	11	02	2009	Уволен в связи с истечением срока, установленного при направлении работника федеральным органом исполнительной власти - Министерством экономического развития и торговли РФ, часть 1 статьи 341 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.02.2009 N 32к

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Глава 1. Основания увольнения

1.1. Порядок расторжения трудового договора

1.1.1. Расторжение договора в связи с ликвидацией предприятия

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (штата)

1.1.2. Досрочное расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе)

1.1.3. Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника предприятия

1.1.4. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей

1.1.5. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

1.1.6. Увольнение в связи с утратой доверия

1.1.7. Увольнение за совершение аморального поступка

1.1.8. Увольнение в связи с принятием работником необоснованного решения, повлекшего имущественный ущерб

1.1.9. Увольнение руководителя за грубое нарушение трудовых обязанностей

1.1.10. Увольнение в связи с представлением работником подложных документов при заключении трудового договора

1.1.11. Досрочное расторжение трудового договора с руководителем предприятия

1.2. Увольнение отдельных категорий работников

1.3. Прекращение срочного трудового договора

1.4. Увольнение в связи со сменой собственника предприятия, изменением подведомственности предприятия либо в связи с его реорганизацией

1.5. Увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу, при перемещении работодателя в другую местность

1.6. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1.7. Расторжение трудового договора в связи с нарушением правил его заключения

1.8. Другие случаи увольнения

Глава 2. Оформление увольнения

Глава 3. Незаконное увольнение

3.1. Увольнение по инициативе работодателя

3.1.1. Увольнение при наличии обстоятельств, не зависящих от личности работника

3.1.2. Расторжение трудового договора при наличии причин, относящихся к личности работника, но не являющихся результатом его виновных действий

3.1.3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника

3.1.4. Порядок увольнения работника по инициативе работодателя

Предупреждение о предстоящем увольнении

Обязанность провести предварительную аттестацию

Обязанность предложить перевод на другую работу

Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа

Получение согласия на увольнение

Выплата выходного пособия

Глава 4. Увольнение по инициативе работника

4.1. Порядок расторжения трудового договора

4.2. Оформление увольнения по инициативе работника

Глава 5. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Глава 6. Гражданско-правовой договор

Приложение

THE BOOK IS MADE BY

AXI-ROSE

AXI-ROSE@YA.RU