



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ





Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):



- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) *однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей*



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

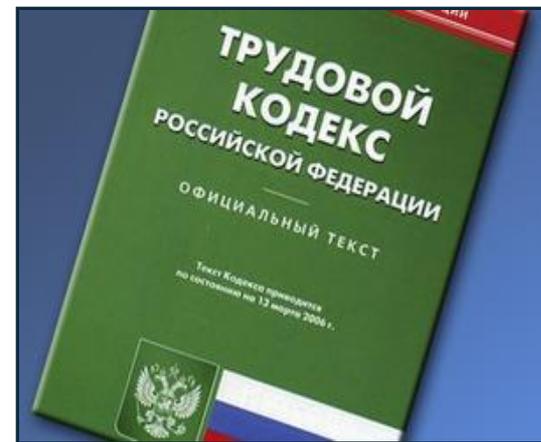
8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

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

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

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

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





Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) регулируется статьей 81 ТК РФ.

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ
увольнение работника по инициативе работодателя:

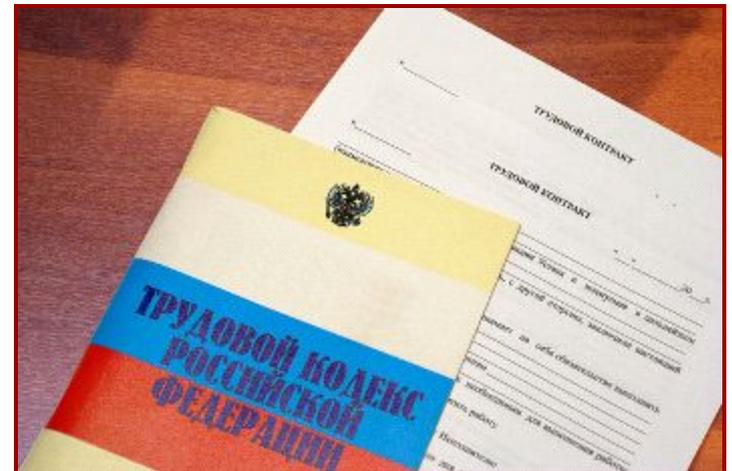
- в период временной нетрудоспособности работника;
- в период пребывания работника в отпуске;
- беременных женщин (ст. 261 ТК РФ).



*Исключением является ликвидация организации
либо прекращение деятельности работодателя -
физического лица.*



Расторжение трудового договора при сокращении численности (штата) работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)





Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения **выборного профсоюзного органа** данной организации (п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и в порядке положений ст. 373 ТК РФ.

При увольнении по данному основанию **необходимо правильно определить категории работников**, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников организации.



В соответствии со статьей **179 ТК РФ** при сокращении численности (штата) работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с **более высокой производительностью труда и квалификацией**.



При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии 2-х или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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



При формировании списка увольняемых работников при сокращении численности (штата) работников организации работодатель должен учесть следующее:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ, за исключением случаев ликвидации организации** (ст. 261 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя **НЕ ДОПУСКАЕТСЯ**;
- работникам моложе 18-ти лет при расторжении трудового договора предоставляются дополнительные гарантии (ст. 269 ТК РФ) - расторжение трудового договора (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.





При сокращении численности (штата) работникам организации предоставляются следующие гарантии и компенсации (ст. 180 ТК РФ):

- ❑ работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации;
- ❑ работодатель персонально, под расписку не менее чем за два месяца до увольнения предупреждает работников о предстоящем увольнении;
- ❑ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).



Во всех случаях увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Все гарантии и компенсации при увольнении должны быть предоставлены в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Порядок увольнения в связи с сокращением численности (штата) организации





1-й этап

(в случае массового высвобождения работников):

а) не менее чем за два месяца до уведомления каждого работника о предстоящем увольнении издается бесфамильный приказ-предупреждение о предстоящем сокращении численности (штата) работников организации и вывешивается на доску для всеобщего ознакомления.

В приказе-предупреждении указать:

- причину предстоящего сокращения (например, реорганизация, то есть присоединение, слияние, разделение, выделение, преобразование и т.д.);
- арифметическую цифру сокращаемых должностей с расшифровкой по категориям;

б) не менее чем за три месяца и в полном объеме работодатель обязан сообщить о массовом высвобождении работников в органы службы занятости (по месту фактической деятельности организации);

в) не позднее чем за 3 месяца до начала проведения массового высвобождения работников работодатель обязан сообщить об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу данной организации.



2-й этап

(в случае единичных сокращений численности (штата) работников этот этап будет первым):

а) **не менее чем за 2 месяца** работодатель **предупреждает работников персонально и под роспись** о предстоящем увольнении в виде уведомления. В случае отказа работника от ознакомления с уведомлением составляется акт;



б) **не менее чем за 2 месяца и в полном объеме** работодатель обязан сообщить о высвобождении работников **в органы службы занятости** (по месту фактической деятельности организации);

в) **не позднее чем за 2 месяца до начала** проведения высвобождения работников работодатель обязан сообщить об этом **в письменной форме** **выборному профсоюзному органу** данной организации.



3-й этап:

Одновременно с уведомлением об увольнении работодатель предлагает работнику в письменном виде работу в той же организации.

4-й этап

(для организаций, в которых создана профсоюзная организация и работник является ее членом):

а) работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников;

б) в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме ***(мнение, не представленное в 7-дневный срок, работодателем не учитывается)***.





5-й этап:

Работодатель **издает ПРИКАЗ об увольнении** работников по **пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ** и объявляет его каждому увольняемому работнику **под роспись**.

Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

«Уволен в связи с сокращением численности, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»





**Расторжение трудового договора в
связи с несоответствием работника
занимаемой должности или
выполняемой работе
(п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)**





Увольнение по данному основанию допустимо при следующих условиях:

- ❑ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации.

При проведении аттестации работника, который является членом профсоюза, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа.



- ❑ невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.



При увольнении работника, который является членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ учитывается мотивированное мнение профсоюзного органа.

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

2. Выборный профсоюзный орган в течение 7-ми 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 7-дневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.**

3. В случае несогласия выборного профсоюзного органа с предполагаемым решением работодателя, он **в течение 3-х рабочих дней** проводит с работодателем (его представителем) дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

4. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель **по истечении 10-ти 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.



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.**

Увольнение оформляется приказом и **записью в трудовой книжке:**

«Уволен в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»





**Расторжение трудового договора за
неоднократное
неисполнение работником без
уважительных причин трудовых
обязанностей, если он
имеет дисциплинарное
взыскание
(п. 5 ст. 81 ТК РФ)**



Работник может быть уволен за неоднократное (более 1 раза) неисполнение трудовых обязанностей, то есть обязанностей, возложенных на него:

- трудовым договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- приказами и распоряжениями работодателя;
- другими локальными нормативными актами организации, содержащими сведения о режиме, нормах, условиях работы и т.д. работника - при условии, что они не исполнены без уважительных причин и работник имеет к моменту повторного неисполнения трудовых обязанностей неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание (замечание или выговор, предусмотренные ст. 192 ТК РФ).



Расторжение работодателем трудового договора с работником за неоднократное им неисполнение трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и соблюдения сроков применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ):

- месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;**
- днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;**
- в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске;**
- в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством (ежегодные (основные и дополнительные) отпуска; отпуска в связи с обучением в учебных заведениях; отпуска без сохранения заработной платы)**



Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

«Уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, пункт 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

Основанием для издания приказа об увольнении работника являются:

- докладные записки руководителя структурного подразделения;
- объяснительные работника



**Расторжение трудового договора
из-за однократного грубого
нарушения работником
трудовых обязанностей
(п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)**



К грубым нарушениям Трудовой Кодекс РФ относит:

- а) прогул;
- б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий



Расторжение трудового договора за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)





- ❑ за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены);
- ❑ в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- ❑ за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);
- ❑ за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79 ТК РФ, ч. 1 ст. 80 ТК РФ, ст. 280 ТК РФ, ч. 1 ст. 292 ТК РФ, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);
- ❑ за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный и др.).



Для увольнения работника за прогул работодатель должен:

1. Составить акт об отсутствии на рабочем месте с указанием даты и времени отсутствия;
2. Потребовать от работника объяснительную записку с указанием причины отсутствия на рабочем месте, а в случае отказа от дачи объяснения работником - составить акт об отказе (отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания);
3. Издать приказ (распоряжение) об увольнении работника за прогул. Уволить работника можно и когда работник после прогула приступил к работе, и когда он окончательно оставил ее, так как расторгнуть трудовой договор означает увольнение в качестве дисциплинарного взыскания согласно п. 3 ст. 192 ТК РФ. Такое **увольнение как мера дисциплинарного взыскания может быть осуществлено:**
 - а) не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске;
 - б) не позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка.



Приказ (распоряжение) об увольнении объявляется работнику под роспись.

В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) об увольнении за прогул составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Датой увольнения считается последний день работы.

Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

«Уволен за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»



Расторжение трудового договора за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения





Для увольнения по данному основанию работодатель должен:

- отстранить работника от работы (не допускать к работе) (ст. 76 ТК РФ) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения от работы или недопущения к работе;
- получить подтверждение состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- издать приказ (распоряжение) об увольнении по пп. «б» п. 6 части первой статьи 81 ТК РФ за появление на работе в состояний алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (распитие алкогольных напитков на рабочем месте);
- расторгнуть трудовой договор, то есть применить дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 статьи 192 ТК РФ, можно не позднее:
 - а) 1-го месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске;
 - б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).





Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

В случае отказа работника от ознакомления с приказом (распоряжением) об увольнении **составляется соответствующий акт** (ст. 193 ТК РФ).

Датой увольнения считается последний день работы.

Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

«Уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, подпункт «б» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».



Расторжение трудового договора из-за совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы





Аморальные проступки, несовместимые с продолжением воспитательной работы, могут быть совершены как непосредственно при выполнении трудовых обязанностей, так и в быту .



В любом случае **факт их совершения должен быть установлен.**

Расторгнуть трудовой договор, то есть применить дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 статьи 192 ТК РФ, можно не позднее:

- а)** одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске;
- б)** 6-ти месяцев со дня совершения проступка (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).



Приказ (распоряжение) объявляется под роспись.

В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) об увольнении **составляется соответствующий акт** (ст. 193 ТК РФ).

Увольнение оформляется приказом и записью в трудовой книжке:

«Уволен за аморальный проступок, пункт 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».



**СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!**