**Добрый день, уважаемые студенты ! Мы завершаем изучение дисциплины Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Сегодня и завтра прошу вас выполнить задания и отправить мне на проверку в группе ВК** [**https://vk.com/id285871983**](https://vk.com/id285871983)

**В среду, 20 мая, пройдет дифференцированный зачет.**

***Почитайте внимательно текст и ответьте на вопросы ниже.***

**Тема урока: Прекращение трудовых отношений**

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в следующих случаях.

***1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности*** [***работодателем — физическим лицом***](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/rabotodatel-fiz-lico.html)***.***

В соответствии со ст. 61 ГК РФ ликвидация организации влечет ее прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. О предстоящем увольнении работников должны предупредить под роспись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Увольняемому работнику выплачивается за счет средств работодателя выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ). А при увольнении из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, сохранение зарплаты возможно за четвертый, пятый и шестой месяцы (ст. 318 ТК РФ).

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации пропорционально сокращению срока предупреждения (ч. 2 и З ст. 180 ТК РФ).

О ликвидации и сокращении штатов временных работников (имеющих срок договора до двух месяцев) предупреждают за три дня, и выходное пособие может быть предусмотрено договором (ст. 292 ТК РФ), а сезонных работников предупреждают за семь дней, и выходное пособие не менее двухнедельного заработка (ст. 296 ТК РФ).

***2. Сокращение численности или штата работников организации.***

При проведении данных мероприятий работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантные должности). Должны быть предложены все должности (работы), которые работник может занимать (выполнять) с учетом его умений и состояния здоровья.

Если сокращение штатов приводит к увольнению работников, то преимущество имеют работники, обладающие большей производительностью труда и (или) квалификацией.

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

* семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);
* иным лицам, указанным в коллективном договоре организации.

***3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.***

По данному основанию работник может быть уволен, если его невозможно перевести с его согласия на другую работу. В целях защиты прав работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

***4. Смена собственника имущества организации.***

При расторжении 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 ТК РФ). С них также не могут быть удержаны денежные суммы за неотработанные дни отпуска, использованного авансом, и др. (ст. 137 ТК РФ).

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

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно в случае, если работником уже было совершено дисциплинарное правонарушение, за которое к нему в установленном порядке было применено дисциплинарное взыскание и этот работник вновь совершает дисциплинарный проступок, а предыдущее взыскание к этому моменту еще не снято. Дисциплинарное взыскание снимается автоматически через год после применения, если не снято раньше приказом работодателя.

Общие правила применения взысканий следующие:

* обязательно берется объяснение или составляется акт;
* приказ по каждому случаю нарушения издается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для определения мнения представительного органа работников, но в любом случае не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет со дня совершения правонарушения.

***6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.***

Под однократным грубыми нарушениями трудовых обязанностей понимаются:

а) прогул, т. е. отсутствие на работе течение всей смены или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Увольнение возможно только тогда, когда работник в рабочее время находился в нетрезвом состоянии на территории организации либо объекта, где по поручению руководства должен был выполнять трудовые функции.

Наличие у работника алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и факт его появления вгаком состоянии на работе должны быть доказаны работодателем. Доказательством будет являться медицинское заключение или другие доказательства (например, свидетельские показания);

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

г) совершение но месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

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

Работники, к которым может быть применено данное основание, — это лица, обслуживающие денежные и товарные ценности. По этому основанию не могут быть уволены сторожа, уборщицы и т. п., которые не обслуживают (хранение, переработка, изготовление) денежные и товарные ценности, хотя могут их использовать в процессе работы.

Применение этого основания не зависит от других видов ответственности и от наличия договора о полной материальной ответственности. В данной ситуации виновность работника устанавливается самим работодателем на основании имеющихся у него доказательств.

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

В законодательстве нет определения аморального проступка. Представляется, что под ним следует понимать проступки, нарушающие принятые правовые нормы, непосредственно связанные с нравственностью, совершенные работником как на работе, так и в быту и не соответствующие моральным качествам, предъявляемым к занимаемым должностям или к выполняемой им работе, связанной с воспитанием несовершеннолетних.

По данному основанию могут быть уволены только работники, выполняющие воспитательные функции, т. е. учителя, социальные педагоги, воспитатели и т. д. Лица, выполняющие лишь технические обязанности, по данному основанию не могут быть уволены.

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

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

Руководитель может быть уволен и за общие однократные грубые нарушения (и. 6 ст. 81 ТК РФ), а также за иные грубые нарушения, которые должны быть конкретизированы либо в индивидуальном договоре с работником, либо в локальных нормативных актах, с которыми руководитель ознакомлен под роспись.

***11. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.***

В соответствии с Трудовым кодексом работник предъявляет целый пакет различных документов (ст. 65 ТК РФ), который может быть законодательно расширен в отдельных случаях с учетом специфики работы.

Подложность документов может быть по форме (когда весь документ поддельный) и по содержанию (когда в действительном документе содержатся подложные записи).

### Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

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

**Прекращение договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

В соответствии со ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

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

При прекращении трудовых правоотношений по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по данному основанию осуществляется на основании заявления работника по предъявлении работником повестки военкомата о явке на призывной пункт для прохождения службы. Только в этом случае Федеральный закон «О статусе военнослужащих» гарантирует право военнослужащего, работавшего до призыва на государственном (муниципальном) предприятии, вернуться на прежнюю работу в течение грех месяцев со дня демобилизации.

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

Прекращение трудового договора по данному основанию возможно лишь в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. При этом в данном случае работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ);

***3. Не избрание на должность.***

По логике вещей данный пункт применяется в случае непереизбрания работника занимающего определенную должность, на новый срок. Так как в конкурсном замещении должности, кроме такого работника могут участвовать лица, замещающие иные должности, и в случае их неизбрания они остаются на своих должностях и их увольнять не нужно. Также в конкурсном отборе может участвовать претендент с улицы, т. е. не работник организации, и в случае его неизбрания — его тоже увольнять не нужно, так как он и не стал работником.

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

В соответствии со ст. 392 УПК РФ вступивший в законную силу приговор суда обязателен для всех органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических или юридических лиц и подлежит неукоснительному исполнению на всей территории РФ.

Если наказание, избранное в приговоре, препятствует продолжению работником своей трудовой деятельности (например, лишение свободы, лишение права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью), то в таком случае трудовой договор подлежит прекращению посредством издания работодателем соответствующего 11 риказа.

Согласно ч. 3 ст. 77 ТК РФ днем увольнения работника является последний день его работы. Если работник до суда находился под арестом, то днем его увольнения будет считаться последний день его работы. Это один из немногих случаев увольнения работника с прошлого числа.

***5. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением***.

В данном случае работодатель обязан прекратить трудовые правоотношения с работником. Основанием для издания соответствующего приказа может быть только медицинское заключение уполномоченных экспертов МСЭК (медико-социальной экспертной комиссии).

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

Если первая половина данного основания достаточно понятна, то вопрос признания лица безвестно отсутствующим или умершим растянут во времени и приводит также к увольнению прошлым числом после признания лица таковым в судебном порядке.

***7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношении (военные действия, катастрофа, с тихи иное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.***

Должно иметь место не только событие, но и решение о признании его чрезвычайным соответствующего органа власти.

***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.***

Допускается увольнение по п. 8-10, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, гак и вакантную нижестоящую дол ж-ность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Задания.**

**1. В каких случаях возможно увольнение сотрудника по инициативе работодателя со ссылкой на статью, пункт, подпункт ТК РФ.**

**2. Укажите порядок увольнения по собственному желанию и статью.**

**3. Что значит увольнение по не зависящим от воли сторон обстоятельствам. Перечислите их.**