# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Оснований для прекращения трудовых отношений довольно много - ***инициатива работника, инициатива работодателя, соглашение сторон, обстоятельства, не зависящие от воли сторон, истечение срока ТД*** и др. Для каждого вида увольнения установлена своя процедура. А вот порядок оформления расторжения трудового договора независимо от основания увольнения один для всех. Несоблюдение правил может привести к признанию увольнения незаконным.

Рассмотрим общий порядок увольнения, а также процедуры расторжения трудового договора по самым распространенным основаниям.

# Порядок расторжения трудового договора

Этот порядок установлен [ст. 84.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/841) ТК РФ.

В первую очередь, любое увольнение **оформляется приказом**, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись.

Во всех случаях день прекращения трудовых отношений - последний день работы. Исключения

- случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Например, когда работник:

- участвовал в коллективных переговорах ([ст. 39](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/39) ТК РФ);

- был отстранен по медицинским показаниям ([ст. 73](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/73) ТК РФ);

- находился в ежегодном оплачиваемом отпуске ([ст. 115](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/115) ТК РФ);

- находился в отпуске по уходу за ребенком ([ст. 256](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/256) ТК РФ).

Второй после приказа документ, который нужно заполнить, - это **трудовая книжка (если она ведется).** Запись об основании и о причине расторжения трудового договора в ней производится в точном соответствии с формулировками [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт.

В день издания приказа или на следующий рабочий день сведения об увольнении по форме **ЕФС–1** передаются в СФР**.**

Если на работников ведутся **личные карточки,** необходимо внести запись об увольнении и в карточку.

В день расторжения трудового договора работнику **выдается трудовая книжка** или сведения о трудовой деятельности по [форме СТД-Р](https://internet.garant.ru/document/redirect/73658438/1000) и **производится расчет**, а именно выплачиваются начисленная зарплата за текущий период, компенсация за все неиспользованные отпуска ([ст. 127](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/127) ТК РФ) и выходные пособия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством или локальным нормативным актом организации (трудовым договором).

Если работник в день увольнения не работал, эти суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете.

В случаях несогласия работника с размером причитающихся сумм ему выплачивается не оспариваемая сумма.

На основании письменного заявления работника ему должны быть выданы надлежащим образом заверенные копии документов, связанные с работой.

При увольнении работников сведения о расторжении трудового договора с ним нужно направить в территориальный орган СФР. Сделать это нужно не позднее следующего дня после увольнения по [форме ЕФС-](https://internet.garant.ru/document/redirect/73452773/1000)**1.**

# Как оформить приказ об увольнении?

В государственных и муниципальных учреждениях приказ составляется по унифицированной форме: [Т-8](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12000) - для одного работника, [Т-8а](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/13000) - для нескольких, - а в остальных организациях в произвольной форме, разработанной работодателем. Этот приказ является основанием для внесения записи в трудовую книжку.

Как заполнять приказ по [форме Т-8](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12000) - представим в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Реквизиты приказа [формы Т-8](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12000) | Правила заполнения |
| Дата составления | Указывается дата его фактического оформления. Это может быть день увольнения, более ранний или поздний (в случае смерти, длительного прогула). Может приходиться и на выходной день |
| [Строка](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12001) "Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" | Указывается основание увольнения по формулировке соответствующего пункта, части, статьи [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) (иного закона) и ссылка на эту норму |
| [Строка](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12002) "Основание (документ, номер, дата)" | Перечисляются документы, на основании которых издается приказ об увольнении, и приводятся их реквизиты. Какие именно документы - зависит от оснований увольнения |
| [Строка](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/120014)  "Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме" | Заполняется в случаях, когда такое мнение требуется учитывать при увольнении работника. Например, при увольнении по сокращению работника - члена профсоюза ([ч. 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/37301), [2 ст. 373](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3732) ТК РФ) |

[Приказ](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12000) подписывает руководитель организации или иное уполномоченное лицо.

С приказом нужно ознакомить работника:

Если по каким-то причинам ознакомить работника с приказом об увольнении невозможно (например, если в день увольнения работника по его собственному желанию он болен) или он отказывается ознакомиться с ним под подпись, сделайте на приказе соответствующую запись ([ч. 2 ст. 84.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8412) ТК РФ), например "Ознакомлен, от подписи отказался".

Отказ от подписи приказа может быть оформлен и актом.

# 

# Как оформить трудовую книжку при увольнении?

Запись об увольнении в трудовую книжку (если она ведется) вносится на основании [приказа](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/12000) об увольнении работника. В соответствии с [Порядком](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2000) ведения и хранения трудовых книжек записи в трудовую книжку о причинах увольнения (расторжения трудового договора) вносятся в точном соответствии с формулировками [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) или иного федерального закона в следующем порядке:

- в [графе 1](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/11111) ставится порядковый номер записи;

- в [графе 2](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/11111) - дата увольнения (расторжения трудового договора);

- в [графе 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/11111) делается запись о причине увольнения (расторжения трудового договора) со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ([ч. 5 ст. 84.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8415) ТК РФ, [п. 9](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2009), [17-22](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2017) Порядка ведения и хранения трудовых книжек);

- в [графе 4](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/11111) указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер. Запись вносится без сокращений. Например, нельзя писать "пр." вместо "приказ", "расп." вместо "распоряжение" ([п. 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2003) Порядка ведения и хранения ТК).

Запись об увольнении вносится в трудовую книжку в день увольнения ([п. 9](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2009) Порядка ведения и хранения трудовых книжек). Однако сделать это не получится, например, в случае увольнения в связи со смертью работника, поскольку день увольнения наступит раньше, чем оно будет оформляться.

Запись об увольнении заверять подписью работника с 01.09.2021 не нужно. Она заверяется только подписью работодателя или лица, ответственного за ведение и хранение трудовых книжек, печатью работодателя (кадровой службы) (при наличии печатей) ([п. 36](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2036) Порядка ведения и хранения трудовых книжек).

Получив трудовую книжку, работник должен расписаться в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Если в этот день работник отсутствовал или отказался получать ТК, направьте ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Сделайте это как минимум на следующий день, поскольку уже с этого дня может наступать ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник прислал заявление о направлении книжки по почте, направьте ее ценным письмом с описью вложения и с уведомлением.

Если работник не заберет трудовую книжку, храните ее до востребования отдельно от трудовых книжек работников. Невостребованные книжки храните 50 лет ([п. 449](https://internet.garant.ru/document/redirect/73524230/449) Приказа Росархива N 236).

Если вы не направляли работнику уведомление о необходимости получить трудовую книжку, а он сам написал заявление на ее выдачу, выдайте книжку в течение 3 рабочих дней со дня обращения. Почтой ее направляйте, только если у вас будет письменное согласие работника на это. Если не сможете подтвердить факт направления или передачи трудовой книжки, будете привлечены к ответственности.

Если работник отказался от ведения трудовой книжки, в последний день работы выдайте ему сведения о трудовой деятельности по [форме СТД-](https://internet.garant.ru/document/redirect/73452773/1000)**Р**.

# Как оформить личную карточку при увольнении?

Личная карточка оформляется, если работодатель принял решение продолжать их ведение. Сведения об увольнении вносятся в [разд. XI](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/301100) "Основание прекращения трудового договора (увольнения)". В нем дублируется та же запись (в той же формулировке), которая сделана в трудовой книжке работника (сведениях о трудовой деятельности). Запись в данном разделе заверяется подписями самого работника (если это установлено локальным актом работодателя) и кадровика.

# Какие органы уведомлять о расторжении трудового договора?

При увольнении некоторых работников нужно направить уведомления о расторжении трудового договора в определенные органы и определенным лицам. К таким категориям работников относятся:

1. Иностранные работники. Об увольнении иностранца уведомьте территориальный орган МВД в том субъекте РФ, где работал уволенный, а при увольнении иностранца, который обучается в Российской Федерации очно в профессиональной образовательной организации, - еще и службу занятости.

Уведомляйте об увольнении любого иностранца, за исключением граждан Республики Беларусь.

2. Военнообязанные работники. Если увольняемый работник подлежит воинскому учету, о его увольнении сообщите в течение 5 дней в военкомат муниципального образования и (или) орган местного самоуправления.

# Увольнение по желанию работника

# Форма и способ направления заявления об увольнении

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не позднее чем за 2 недели, если законом не установлен иной срок ([ст. 80](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/80) ТК РФ).

Основное требование, которое предъявляет к уведомлению об увольнении [Трудовой кодекс](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0), - это письменная форма. А вот способ направления законодательно не определен. Как правило, оно оформляется в форме заявления, которое подается в отдел кадров. При этом работник должен подать его лично и заверить своей подписью.

Важно: если будет установлено, что отсутствовало волеизъявление работника на увольнение или заявление было написано под принуждением, суд признает увольнение незаконным.

|  |
| --- |
| Руководителю МУП "Вымпел"  С.С. Сергееву  от инженера В.В. Семенова ЗАЯВЛЕНИЕ Прошу уволить меня по собственному желанию 5 декабря 2021 года.  21.11.2021, Семенов |

# День увольнения работника по собственному желанию

По общему правилу работник должен предупредить работодателя о расторжении трудового договора не позднее чем *за 2 недели.*

[Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) предусмотрены и другие сроки уведомления об увольнении:

*3 дня* - в период испытательного срока ([ст. 71](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/71) ТК РФ),

- при расторжении срочного трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев ([ст. 292](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/292) ТК РФ),

- для выполнения сезонных работ ([ст. 296](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/296) ТК РФ);

*1 месяц* - при досрочном расторжении трудового договора с руководителем ([ст. 280](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/280) ТК РФ) и увольнении спортсмена, тренера, если трудовой договор с ними заключен не менее чем на 4 месяца ([ст. 348.12](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/34812) ТК РФ).

Если дата увольнения в заявлении не указана, отсчитайте 14 дней со дня, следующего за получением заявления ([ч. 1 ст. 80](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/801) ТК РФ). Например, если заявление принесли 15 ноября, отсчет начинайте с 16 ноября. Последним рабочим днем увольняемого будет 29 ноября.

Обратите внимание: если заявление направлено почтой, срок уведомления отсчитывайте со следующего после получения этого письма дня.

*Уволить работника можно и до истечения 2 недель - по соглашению с ним.* Если уволите работника раньше без его согласия, увольнение будет признано незаконным.

В случаях, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения работы, увольте работника на дату, указанную в заявлении (см. [ч. 3 ст. 80](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/803) ТК РФ).

У работника есть право перед увольнением использовать ежегодный отпуск, если работодатель не возражает. В этом случае днем увольнения станет последний день отпуска ([ст. 127](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/127) ТК РФ).

Таким образом, днем увольнения могут быть разные дни.

# Отзыв заявления об увольнении

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Если стороны договорились об увольнении ранее, чем истечет срок двухнедельного предупреждения, то работник может отозвать свое заявление об увольнении до даты, указанной в нем. Увольнение в этом случае не производится, если на место работника не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора ([ч. 4 ст. 80](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/804) ТК РФ).

|  |
| --- |
| Руководителю МУП "Вымпел"  С.С. Сергееву  от инженера В.В. Семенова Заявление об отзыве заявления На основании [ч. 4 ст. 80](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/804) ТК РФ отзываю свое заявление от 21 ноября 2021 г. об увольнении по собственному желанию 5 декабря 2021 года.  03.12.2021, Семенов |

Если предоставлялся отпуск с последующим увольнением, сотрудник может отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник ([ч. 4 ст. 127](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/1274) ТК РФ).

# 

# Увольнение по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон ([ст. 78](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/78) ТК РФ).

Инициатором расторжения трудового договора по соглашению сторон могут быть обе стороны. Работник может оформить это как заявление, работодатель - в виде предложения.

В заявлении следует указать:

- причину прекращения трудовых отношений - соглашение сторон;

- желаемую дату увольнения;

- размер компенсации и другие условия увольнения.

Если речь о компенсации не идет, в качестве соглашения можно рассматривать одно заявление с резолюцией работодателя:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Не возражаю.  Специалисту по кадрам Поповой Л.С.  оформить увольнение 19.11.2021.  Бухгалтеру Смирновой О.А.  19.11.2021 произвести расчет  в соответствии с трудовым  законодательством.  18.11.2021, Мишина | Директору  МБУ ДО "Дом детского творчества"  М.М. Мишиной  от педагога  Л.Л. Лариной |  Заявление Прошу расторгнуть со мной трудовой договор по соглашению сторон на основании [п. 1 ч. 1 ст. 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/771) ТК РФ 19 ноября 2021 года.   |  |  | | --- | --- | | Ларина,  18.11.2021 | /Л.Л. Ларина/ | |

На основании заявления издается приказ об увольнении по соглашению сторон. Соответствующая запись вносится в трудовую книжку, если она ведется, и в сведения о трудовой деятельности, а также в личную карточку.

Если инициатором расторжения трудового договора по соглашению сторон является работодатель, предложение можно составить так:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Предложение о расторжении трудового договора Уважаемая Лариса Леонидовна!  Прошу Вас рассмотреть вопрос о расторжении с Вами трудового договора от 12.10.2016 N 12/16 в соответствии с [п. 1 ч. 1 ст. 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/771) ТК РФ по соглашению сторон 19.11.2021 с выплатой компенсации в размере одного оклада. О принятом Вами решении прошу сообщить письменно в течение трех дней со дня получения данного предложения.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Директор | Мишина, | /М.М. Мишина/ | |  | 18.11.2021 |  | |

Если работник согласен, составляется письменное соглашение. Условия соглашения можно обсудить устно, а потом оформить в виде соглашения. Оно составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой остается у работодателя.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Соглашение о расторжении трудового договора от 12.10.2016 N 12/16   |  |  | | --- | --- | | г. Москва | 18.11.2021 |   Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования "Дом детского творчества" (МБУ ДО "Дом детского творчества") в лице директора Мишиной Марины Михайловны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и Ларина Лариса Леонидовна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", заключили настоящее соглашение о нижеследующем.  1. В соответствии со [ст. 78](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/78) ТК РФ Работник и Работодатель договорились о расторжении трудового договора от 12.10.2016 N 12/16 по соглашению сторон ([п. 1 ч. 1 ст. 77](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/771) ТК РФ).  2. Днем увольнения Работника является его последний день работы - 19 ноября 2021 года.  3. В последний рабочий день Работника Работодатель обязуется выдать оформленную трудовую книжку и произвести с ним полный расчет.  4. В последний рабочий день Работодатель обязуется выплатить Работнику причитающуюся ему заработную плату, компенсацию за неиспользованные отпуска, дополнительную денежную компенсацию в размере одного оклада, а Работник обязуется принять указанные суммы.  5. Стороны взаимных претензий друг к другу не имеют.  6. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 12.10.2016 N 12/16, составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, - по одному для каждой из Сторон.   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Работодатель: | | | | Работник: | | | | | Директор | Мишина,  18.11.2021 | /М.М. Мишина/ | |  | Ларина,  18.11.2021 | | /Л.Л. Ларина/ | |  |  |  | |  |  | |  | | Экземпляр соглашения на руки получен | | | Ларина, | | | /Л.Л. Ларина/ | | |  | | | 18.11.2021 | | |  | | |

В соглашение можно включить и иные условия, например, о порядке и сроке передачи дел, предоставлении ежегодного отпуска работнику, если он хочет отдохнуть до увольнения. Если включается условие о выплате работнику выходного пособия (компенсации), соглашение нужно оформить как неотъемлемую часть трудового договора, чтобы не возникло проблем с контролирующими органами, поскольку такая выплата может быть предусмотрена только трудовым или коллективным договором ([ч. 4 ст. 178](https://internet.garant.ru/document/redirect/5758424/17804) ТК РФ). Оговорку об этом нужно сделать в тексте соглашения.

# Можно ли отменить соглашение о расторжении трудового договора?

Если работник и работодатель заключили соглашение о расторжении трудового договора, отменить его в одностороннем порядке не может ни работник, ни работодатель.

Если до увольнения одна из сторон захочет отменить соглашение или изменить срок и основание увольнения, сделать это получится только с согласия другой стороны ([п. 20](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134976/20) Постановления Пленума ВС РФ N 2). В этом случае стороны должны заключить новое соглашение, отменяющее полностью или в части предыдущее.

*Исключение установлено только для беременных*. Если с просьбой отменить соглашение обратилась беременная сотрудница, отказать ей вы не можете ([Определение](https://internet.garant.ru/document/redirect/70752806/0) ВС РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4). Причем это правило действует и в случае, если сотрудница не знала о своей беременности в момент подписания соглашения.

Если на момент аннулирования соглашения был издан приказ об увольнении, его придется отменить другим приказом.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Соглашение об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора* *от 12.10.2016 N 12/16*   |  |  | | --- | --- | | *г. Москва* | *19.11.2021* |   *Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования "Дом детского творчества" в лице директора Мишиной Марины Михайловны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и Ларина Лариса Леонидовна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", заключили настоящее соглашение о нижеследующем.*  *1. Стороны пришли к соглашению об аннулировании соглашения от 18.11.2021 о расторжении трудового договора от 12.10.2016 N 12/16.*  *2. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, - по одному для каждой из сторон.*   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | *Работодатель:* | | | | *Работник:* | | | | | *Директор* | *Мишина,*  *19.11.2021* | */М.М. Мишина/* | |  | *Ларина,*  *19.11.2021* | | */Л.Л. Ларина/* | |  |  |  | |  |  | |  | | *Экземпляр соглашения на руки получен* | | | *Ларина,* | | | */Л.Л. Ларина/* | | |  | | | *19.11.2021* | | |  | | |

# 

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Работодателю предоставлено право увольнять работников по своей инициативе по очень многим основаниям. Самые распространенные из них установлены [ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/81) ТК РФ. Кроме этого, основания увольнения есть в других статьях Трудового кодекса и иных федеральных законах. Основания, установленные Трудовым кодексом, представим в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание | Норма [ТК](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) РФ |
| Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем | [Пункт 1 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/811) ТК РФ |
| Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя | [Пункт 2 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/812) ТК РФ |
| Несоответствие работника занимаемой должности | [Пункт 3 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8013) ТК РФ |
| Смена собственника имущества организации | [Пункт 4 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/814) ТК РФ |
| Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание | [Пункт 5 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/815) ТК РФ |
| Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул и др.) | [Пункт 6 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/816) ТК РФ |
| Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности | [Пункт 7 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/817) ТК РФ |
| Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов | [Пункт 7.1 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8171) ТК РФ |
| Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка | [Пункт 8 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/818) ТК РФ |
| Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером | [Пункт 9 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/819) ТК РФ |
| Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями трудовых обязанностей | [Пункт 10 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8110) ТК РФ |
| Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора | [Пункт 11 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8111) ТК РФ |
| В случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации | [Пункт 13 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8113) ТК РФ |
| Неудовлетворительный результат испытания | [Статья 71](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/71) ТК РФ |
| Отстранение от должности руководителя организации-должника | [Пункт 1 ч. 1 ст. 278](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2781) ТК РФ |
| Принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора | [Пункт 2 ч. 1 ст. 278](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2782) ТК РФ |
| Повторное в течение 1 года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность | [Пункт 1 ч. 1 ст. 336](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3361) ТК РФ |
| Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника | [Пункт 2 ч. 1 ст. 336](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3362) ТК РФ |
| Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности | [Пункт 3 ч. 1 ст. 336](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/3363) ТК РФ |
| Спортивная дисквалификация на 6 и более месяцев | [Пункт 1 ч. 1 ст. 348.11](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/348111) ТК РФ |
| Нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил | [Пункт 2 ч. 1 ст. 348.11](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/348112) ТК РФ |

# Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор может прекращаться по обстоятельствам, не зависящим ни от желания работника, ни от желания работодателя. К таким случаям [ст. 84](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/84) ТК РФ относит:

* призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
* неизбрание на должность;
* осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
* признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
* смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
* 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;
* дисквалификацию или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
* истечение срока действия, приостановление действия на срок более 2 месяцев или лишение работника специального права;
* прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
* отмену решения суда или отмена (признание незаконным) решения ГИТ о восстановлении работника на работе.

Трудовой договор также подлежит расторжению, если он был заключен в нарушение установленных [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) или иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

*Например:* *1. К педагогической деятельности не допускаются лица:*

- лишенные права заниматься такой деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость за определенные преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные специальным перечнем ([ст. 331](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/331) ТК РФ).

*2. Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на ней в случае:*

- признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы;

- наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации;

- близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому и др. ([ст. 16](https://internet.garant.ru/document/redirect/12136354/16) Закона N 79-ФЗ).