

Трудовой договор: понятие, заключение, изменение, прекращение

Трудовой договор

- особый, регулируемый ТК РФ, договор.
- Трудовой договор всегда – двусторонний. Отказ в заключении трудового договора должен быть аргументирован работодателем ссылкой либо на деловые качества работника, либо на федеральный закон. Допускается также отказ в связи с отсутствием потребности в заполнении имеющихся вакансий.

- правоотношения педагога и образовательного учреждения возникают на основании заключенного между ними трудового договора (в результате приема на работу)
- Исключения составляет выполнение педагогической работы по гражданско-правовому договору о возмездном оказании услуг.

- Правила, установленные ТК РФ для заключения, изменения и прекращения трудового договора носят универсальный характер и, за исключением предусмотренных в ТК РФ случаев, применяются к любым работникам и работодателям.
- В отношении педагогических работников особые правила установлены специальной главой 32 ТК РФ и касаются права на занятие педагогической деятельностью, рабочего времени и отпуска педагогов и 4-х дополнительных оснований для увольнения. Особые правила установлены также подзаконными нормативными актами: постановлениями Правительства РФ, министерств образования и труда о рабочем времени, о совместительстве, об отпусках и др.

- Заключение трудового договора автоматически влечет за собой возникновение трудовых гарантий и льгот работника, а также предоставление предусмотренных законодательством прав, установление обязанностей и ответственности.
- Трудовой договор является основным правовым инструментом регулирования отношений образовательного учреждения и любого работника этого учреждения.

ДОГОВОР ВОЗМЕЗДНОГО ОКАЗАНИЯ УСЛУГ

- называемого также договором подряда (используется также бытовой термин – «трудовое соглашение»), регулируется Гражданским кодексом РФ.
- Заключение договора возмездного оказания услуг не влечет для работника каких-либо социальных гарантий: стороны в таком договоре равны, работник не включается в трудовой коллектив, цель договора сводится к выполнению определенных услуг (или работ) для учреждения. Оказание услуг (или результаты работы) оформляется актом приемки. При этом по содержанию выполняемая услуга (работа) может ничем не отличаться от такой же по трудовому договору.

- Трудовой договор заключается на выполнение работы, относящейся к основной уставной деятельности образовательного учреждения, либо на выполнение работы, обеспечивающей основную уставную деятельность (т.н. связанной уставной деятельности).
- Носящий не разовый характер
- Альтернатива- срочный трудовой договор на временную работу

- При заключении трудового договора работник включается в коллектив учреждения, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; с соблюдением норм ТК РФ для него устанавливается режим рабочего времени, времени отдыха, определяются конкретные служебные (функциональные) обязанности, определяются другие условия работы, предусмотренные в качестве обязательных условий трудового договора в ст. 57 ТК РФ.

- Для заключения гражданско-правового договора законодательство не требует выполнения указанных условий, и на практике руководителю необходимо лишь убедиться в возможности выполнения работы данным лицом (наличие образования, опыта, допуска к высотным работам и т.п.).

- В сфере образования сторонами трудового договора могут быть только следующие лица:
1) лицо физическое – «работник» и 2) лицо юридическое – «работодатель», т.е. школа или иное юридическое лицо системы образования.
- Представителем работодателя (школы) является руководитель учреждения (директор школы), а по отношению к самому директору школы представителем работодателя (той же школы) является орган управления, уполномоченный по положению об этом органе и по Уставу школы назначать на должность директора школы.

- Трудовой договор заключается в простой письменной форме и должен быть изложен в специальном документе под наименованием «трудовой договор» в двух экземплярах.

- В заключении трудового договора нельзя отказать без указания причин отказа.
- Статья 64 ТК РФ практически запрещает отказ в заключении трудового договора по любым причинам, кроме двух:
 - 1) по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами претендента на работу (несоответствие образования, отсутствие опыта работы и т.п.),
 - 2) в случае, предусмотренном федеральным законом, например, наличие непогашенной судимости у педагога за тяжкое или особо тяжкое преступление, медицинские противопоказания по состоянию здоровья.

- По требованию работника работодатель обязан сообщить ему причину отказа в письменной форме, а работник вправе обжаловать отказ в приеме на работу в судебном порядке. Запрещается отказывать в приеме на работу лицам, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения приглашенного с прежней работы.

- Согласно разъяснениям Верховного Суда РФ работодатель не обязан заполнять имеющиеся у него вакансии.
- Прием на работу – это право, а не обязанность работодателя.
- Обязанность возникает в том случае, если из действий работодателя можно сделать вывод о предложении работы в какой-либо форме (сообщение в СМИ, размещение объявления, сообщение в органы службы занятости, ведение переговоров о приеме на работу)

- один законный способ определить деловые качества работника:
предложить претенденту заключить трудовой договор с условием испытания в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

- Согласно ст.ст. 70 и 71 ТК РФ условие об испытании должно быть указано в тексте трудового договора в виде обозначения испытательного срока, который не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организаций – шести месяцев.

Запрещается устанавливать условие

- об испытании для лиц, поступающих на работу по конкурсу, беременных женщин, несовершеннолетних, лиц, окончивших профессиональные образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности, лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, и лиц, принимаемых на временную работу сроком не свыше двух месяцев

Содержание трудового договора

- в основных чертах определяется федеральным законодательством.
- В частности, в ст. 57 ТК РФ перечисляются подлежащие включению в трудовой договор сведения и обязательные, и дополнительные условия.

В тексте ТД

- должны быть указаны:
- - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- - сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- - идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- - место и дата заключения трудового договора.

- Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
- - место работы (образовательное учреждение), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, – место работы с указанием филиала и его местонахождения;
- - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

- Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям и профессиям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей должны соответствовать наименованиям, указанным в единых квалификационных справочниках

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ (ст.ст.59, 275);
- - условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) или порядок определения заработной платы работника;
- - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- - компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- - условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами, - другие условия в случаях, предусмотренных
- трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Дополнительные условия в ТД

- условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- - об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- - об испытании;
- - о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- - о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- - об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- - об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей
- работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- По соглашению сторон в ТД могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.
- Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей

Трудовая функция

- 1) работа по должности в соответствии со штатным расписанием,
- 2) работу по профессии,
- 3) работу по специальности с указанием квалификации,
- 4) конкретный вид поручаемой работнику работы.
- Работники образовательных учреждений, в т.ч. рабочие и МОП, как правило, занимают должность, предусмотренную штатным расписанием, и трудовой договор с ними заключается на выполнение трудовой функции по этой должности.
- Многие категории педагогов не включены в штатное расписание учреждений образования. В этом случае трудовой договор должен заключаться на выполнение трудовой функции по определенной специальности с указанием квалификации.

Виды ТД

- по сроку их действия:
- - договор на неопределенный срок (бытовое название – постоянная работа);
- - срочный договор на определенный срок не более пяти лет. Разновидностью срочного договора является договор на временную работу до двух месяцев. Заключение срочных договоров ограничено.

Срочные договоры можно заключать лишь в двух случаях:

- 1) когда по своему характеру и условиям выполнения работа является временной и нельзя заключить договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);
- 2) когда право заключения срочного договора предусмотрено списками видов работ и работников, с которыми закон позволяет заключать срочные договоры независимо от характера работы (ст. 59 ТК РФ).
- Во всех остальных случаях заключение срочного договора на работу, которая носит постоянный характер, запрещено.

Договоры о работе по СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

- Количество заключаемых работником трудовых договоров законом не ограничено.
- Второй и последующие трудовые договоры называются договорами о работе по совместительству (ст. 60.1 ТК РФ).
- Однако возможности работы по совместительству фактически ограничены установленными пределами рабочего времени совместителей – по всем местам работы по совместительству работник не имеет права работать более 4 часов в день и более половины месячной нормы рабочего времени (ст. 284 ТК РФ).

- Работа по совместительству также ограничена требованием о том, чтобы она выполнялась в свободное от основной работы время.
- Договоры о работе по совместительству могут заключаться как с работодателем по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и с другими работодателями (внешнее совместительство).

Трудовая книжка

- Для оформления работы по совместительству не предъявляется. Помимо оснований увольнения, предусмотренных в ст. 77 ТК РФ, совместитель, с которым договор заключен на неопределенный срок, может быть уволен в случае приема на работу (на место совместителя) другого работника, для которого эта работа будет являться основной.

- В системе образования работа по совместительству ограничена только для руководителей образовательных и иных сетевых (отраслевых) учреждений, органов управления.
- должность директора школы не может замещаться по совместительству.
- Директор школы вправе работать по совместительству с разрешения органа, уполномоченного назначать его на работу (ст. 276 ТК РФ).

Дополнительная работа

- оформленная как
- 1) совмещение профессий (должностей),
- 2) расширение зон обслуживания,
- 3) увеличение объема работы или
- 4) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основному трудовому договору, не считаются совместительством в силу закона (ст. ст. 60.2. и 151 ТК РФ).

- Дополнительную работу разрешается выполнять в основное рабочее время за дополнительную оплату.
- Эта работа не становится условием основного трудового договора и оформляется отдельным соглашением в письменной форме (т.е. заявлением работника и приказом об установлении доплаты).
- Работник вправе в любое время отказаться от выполнения доп. работы

- В соответствии с постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» некоторые виды работ не считаются совместительством. Это литературная, научная, творческая деятельность без занятия штатной должности, педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении с дополнительной оплатой, выполнения разного рода дополнительных обязанностей без занятия штатной должности (заведование кабинетами, совмещение профессий и др.).

- Поскольку указанные виды работ не считаются совместительством, то выполнение их разрешается в основное рабочее время с согласия работодателя и фактически не ограничено по объему.
- На такую работу заключается соглашение в свободной форме, в том числе в форме заявления и приказа о поручении работы.
- Рекомендуется заключать письменное соглашения по аналогии с трудовым договором, но без определения в нем всех обязательных условий трудового договора.

Алгоритм заключения ТД

- 1) Собеседование работодателя и работника.
- Часть процедуры, не предусмотренная нормативными правовыми актами, но необходимая. При собеседовании следует убедиться, что у претендента на педагогическую работу нет судимости за тяжкие и особо тяжкие преступления, или приговора суда, запрещающего заниматься педагогической деятельностью.
- Судимость за тяжкие преступления (т.е. преступления, за которые предусмотрено максимальное наказание до 10 лет лишения свободы) считается погашенной через 6 лет после отбытия наказания, за особо тяжкие (максимальное наказание свыше 10 лет лишения свободы) – через 8 лет при условии, что в течение этих сроков лицо не совершило другое уголовное преступление.

- 2) Проверка документов работника в соответствии с перечнем, установленным ст. 65 ТК РФ.
- Работник обязан предъявить, а работодатель – потребовать:
 - 1) паспорт;
 - 2) трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые или утери книжки либо по совместительству;
 - 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - 4) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 5) документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, подготовки – при поступлении на работу, требующую такие квалификацию, специальные знания или подготовку;
 - 6) медицинское заключение для лиц, поступающих на работу в детские учреждения, об отсутствии противопоказания для работы.

- Трудовая книжка и медицинское заключение остаются у работодателя, остальные документы возвращаются. При необходимости ведения личного дела могут быть сняты ксерокопии с документов об образовании, квалификации, подготовке.
- Данные паспорта страхового свидетельства, воинского учета записываются в учетные формы

- Законом запрещено требовать иные документы у граждан РФ, кроме перечисленных выше.
- При поступлении на работу лица, не имеющего гражданства РФ, необходимы разрешения, выдаваемые соответствующими органами:
работодателю – на право использовать труд иностранных граждан, работнику – на право пребывания или жительства в РФ и разрешение на работу.

- 3) Ознакомление работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, регламентами, положениями и т.п.), и с коллективным договором

- 4) Подготовка и согласование текста письменного трудового договора в соответствии с предъявляемыми ст. 57 ТК РФ требованиями.
- 5) Подписание сторонами письменного договора.
- 6) Издание приказа о приеме на работу в течение трех рабочих дней после подписания трудового договора. Копия приказа выдается работнику по его требованию.
- 7) Допуск к выполнению работы после обязательного проведения инструктажа (обучения) по охране труда и технике безопасности с отметкой в журнале.

- Если работник приступил к работе без надлежащего оформления трудового договора, но с ведома или по поручению работодателя, то трудовой договор считается заключенным, и работодатель обязан оформить договор в трехдневный срок со дня фактического допущения к работе. В данном случае имеет место нарушение по вине работодателя правил приема на работу, за что работодатель может быть привлечен к ответственности.

Изменение условий трудового договора

- По общему правилу условия трудового договора, которые могут быть истолкованы как определенные сторонами договора, не могут быть изменены без согласия сторон (ст. 72 ТК РФ).

- ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ не уточняет, какие условия следует считать «определенными сторонами» условиями. При этом возможно двойное толкование.
- Первое – условия, прописанные в письменном договоре.
- Но - не все условия ТД обязательно отражаются в письменном виде

- ст. 57 ТК РФ содержит исчерпывающие перечни и обязательных, и дополнительных условий ТД.
- Другие определенные сторонами условия могут быть отражены в иных документах (заявлениях, приказах, учетных документах) и даже могут определяться фактически сложившимися отношениями сторон без какого-либо документального отражения (по аналогии с фактическим допуском к работе, который считается заключением трудового договора).
- определенные сторонами условия договора могут быть выявлены лишь с учетом всех сложившихся обстоятельств работы по трудовому договору.

- Изменение определенных сторонами условий договора и изменение трудовой функции приравниваются к переводу на другую работу и возможны только с согласия работника.
- Закон запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

- в интересах развития организации – работодателя закон все же допускает исключение из этого общего правила, защищающего интересы работника, в пользу работодателя и допускает изменения по инициативе работодателя в некоторых случаях

Формальное требование о согласии работника

- соблюдается, однако в случае отказа дать согласие на изменение условий работник может быть уволен уже без его согласия с тем, чтобы принять на это место работника, готового работать в новых условиях.
- Фактически работник вынужден дать согласие под угрозой увольнения.
- Образовательному учреждению такую возможность предоставляет, например, введение инноваций в образовательный процесс, влекущее за собой необходимость в изменении условий трудового договора с конкретными работниками.
- согласно разъяснению Верховного суда РФ недопустимо изменение определенных сторонами условий договора, если такие изменения ухудшают положение работника по сравнению с условиями коллективного договора или соглашения

- Ст.74 ТК РФ: изменение условий договора по инициативе работодателя является законным и обоснованным только в тех случаях, когда эти условия необходимо изменить по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике, технологии, структурная реорганизация и другие причины).
- НО- работодатель имеет право по любым соображениям целесообразности производить изменения в организационных и технологических условиях труда.
- Верховный Суд РФ: при рассмотрении споров об увольнении по сокращению штата суды не оценивают целесообразность внесения изменений, но устанавливают лишь факт принятия такого решения работодателем (проверка наличия приказа, иного распорядительного документа).

Для ОУ типичными основаниями

- для изменений организационных или технологических условий труда являются
- как объективно возникшие обстоятельства, не зависящие от воли работодателя (сокращение/увеличение числа классов или групп, изменение учебного плана и т.п.),
- так и решение администрации учреждения или органов управления образованием о введении инноваций (в виде распорядительного документа (приказа), иного правового акта.
- Например: изменения, связанные с оптимизацией сети учреждений, введение профильного обучения, изменение школьного компонента образовательного стандарта, изменение методики, технологии обучения, переход на новые формы организации образовательного

Ст. 74 ТК РФ.

- устанавливает достаточно сложную процедуру изменений определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя

- Любое нарушение прописанной в ст. 74 процедуры влечет за собой восстановление прежних условий договора в случае обращения работника с жалобой в суд.

- 1. принятие решения (издания приказа) технологических и организационных изменениях в работе ОУ, работодатель получает право предложить тем работникам, которых эти изменения непосредственно касаются, **пересмотреть условия трудового договора с сохранением прежней трудовой функции (должности, специальности, профессии)**, если это не повлечет за собой нарушения **условий коллективного договора** или соглашения.

- 2. Предложение делается не позднее, чем за два месяца до введения изменений в форме письменного уведомления под роспись работника в его получении.
- В уведомлении указываются новые существенные условия трудового договора, и, на случай отказа работника, предлагается перевод на другую работу, если таковая имеется у работодателя.
- Перечисляются все вакансии, которые может предложить работодатель для перевода данному работнику.
- Но в первую очередь должен быть предложен перевод на имеющуюся работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника.
- При отсутствии такой работы предлагаются вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.
- Если вакантных мест нет, то перевод не предлагается. При этом следует иметь в виду, что в случае обращения работника в суд, судья потребует доказательства от администрации об отсутствии в период уведомления вакансий: представления в суд подлинника штатного расписания или тарификационного списка.

- При отказе работника дать согласие на изменение определенных сторонами условий трудового договора и от перевода на работу на имеющиеся у работодателя вакансии в данной местности трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ с выплатой двухнедельного выходного пособия.
- Увольнение по пункту 7 ст. 77 может быть произведено по истечении двухмесячного срока со дня письменного уведомления работника об изменении условий трудового договора.

- принцип трудового законодательства, запрещающий требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, неукоснительно соблюдается:
- либо согласие на изменения договора (или на перевод),
- Либо увольнение. (Исключение из этого принципа – временный перевод в связи с чрезвычайными обстоятельствами и в исключительных случаях)

Прекращение трудового договора (увольнение)

- Термин «увольнение» является синонимом термина «прекращение» трудового договора и используется для обозначения как прекращения, так и расторжения трудового договора.
- Термин «расторжение» трудового договора имеет более узкий смысл и используется в случаях, когда трудовой договор прекращается по инициативе одной из сторон: по желанию работника или по инициативе работодателя, либо по соглашению сторон.

- При увольнении работника ссылка на статью закона является обязательной. Обязательной является и формулировка увольнения, точно соответствующая формулировке закона

- Ст. 77 ТК РФ
- Общий перечень всех оснований увольнения и с отсылками к другим статьям ТК РФ, в которых установлены правила увольнений по конкретным основаниям или по дополнительным основаниям.

- правовые акты, устанавливающие порядок ссылок на статью ТК РФ при том или ином увольнении («Правила ведения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей», утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225).

- В соответствии с п. 15 Правил при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Исключения составляют пункты 4 и 10 ст. 77, на которые нельзя ссылаться при увольнении. В этих случаях необходимо ссылаться на соответствующие пункты и подпункты статьи 81 ТК РФ (вместо п. 4 ст. 77) и статьи 83 ТК РФ (вместо п. 10 ст. 77).

- При увольнении по основаниям, не названным в ст. 77, в трудовой книжке делается запись об увольнении со ссылкой на эти основания (например, при увольнении педагогического работника по ст. 33 6 ТК РФ должна быть ссылка на соответствующий пункт ст. 33 6). Поскольку запись в трудовую книжку вносится на основании приказа, то и в приказе об увольнении используются те же правила ссылок.

Общие правила увольнения

- - увольнение оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- - днем увольнения считается последний день работы увольняемого работника (ст. 84.1 ТК РФ). День увольнения оплачивается, в этот день работник обязан работать согласно графику рабочего времени;
- - в день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с записью об увольнении, полный денежный расчет (т.е. все причитающиеся работнику денежные суммы);
- - в день увольнения работодатель обязан выдать увольняемому работнику по его письменному заявлению надлежаще заверенную копию приказа об увольнении и все другие, относящиеся к увольнению документы, такие, как справка о заработной плате, заключения комиссий, акты, копии правовых документов об изменении структуры, штата и т.п. (ст. 80 и 84.1 ТК РФ).

Правила исчисления сроков (ст. 14 ТК РФ)

- 1) течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений;
- 2) сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока; 3) в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни; 4) если последний день
- окончания срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

- По письменному заявлению увольняемого работника ему могут быть предоставлены дни отпуска с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия.
- При этом днем увольнения считается последний день отпуска независимо от срока подачи заявления или срока истечения трудового договора (ст.127 ТК РФ).

Общие гарантии при расторжении ТД по инициативе работодателя

- (за исключением увольнений в связи с ликвидацией организации-работодателя)
- запрещается увольнение в период временной нетрудоспособности работника,
- в период пребывания его в отпуске.

Дополнительные гарантии

При расторжении трудового договора предоставлены:

- беременным женщинам,
- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет,
- одиноким матерям воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)
- несовершеннолетним в возрасте до 18 лет,
- членам выборных профсоюзных органов, представителям работников, участвующим в коллективных переговорах в период их ведения и др. (См. соответствующие статьи ТК РФ.)

Основания увольнения

- *1. Увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ, ссылка на п. 1 ст. 77 ТК РФ)*
- одна из сторон является лицом юридическим - оформления соглашения в письменной форме (письменное заявление работника и выраженное в письменном же виде волеизъявление работодателя (резолюция, распоряжение и т.п.),
- срок увольнения должен быть согласован сторонами,
- само основание увольнения – именно «по соглашению сторон» (но не по «собственному желанию»).
- Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника, и права отозвать свое согласие на увольнение по п. 1. ст. 77 у работника нет.

- Сроки для увольнения по соглашению сторон не установлены - основание увольнения и судами, и в практике работы учреждений для замены по договоренности между сторонами (мировому соглашению) других оснований увольнения «задним числом»
- В приказе формулировка:
«считать уволенным _____ (указывается день увольнения в прошлом) по соглашению сторон, п. 1. ст. 77 ТК РФ».

- *2. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ, ссылка на п. 2 ст. 77 ТК РФ).*
- Увольнение производится в день истечения срока, за исключением случаев предоставления отпуска с последующим увольнением.
- если ни одна из сторон «не потребовала расторжения трудового договора» в срок, а работник продолжает работу после истечения установленного срока (приступил к работе и не был отстранен работодателем на следующий рабочий день после дня окончания срока), то трудовой договор автоматически (в силу закона) становится трудовым договором с неопределенным сроком действия, а работодатель должен соответственно переоформить договор.

Правила прекращения срочного договора:

- - работник должен быть предупрежден в письменной форме о прекращении действия трудового договора в связи с истечением срока не менее, чем **за три дня** до увольнения, если день окончания договора известен;
- - если срочный договор не содержит указания конкретной даты его прекращения и обусловлен наступлением юридического факта, например, выходом на работу женщины из отпуска по уходу за ребенком (в этом случае право определения даты выхода на работу принадлежит женщине, находящейся в отпуске), либо срок договора обусловлен временем выполнения определенной работы без указания даты ее завершения, то срочный договор может быть расторгнут **без такого письменного предупреждения.**

- *3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ, ссылка на п. 3 ст. 77 ТК РФ)*
- увольнение по собственному желанию
- нарушения согласования даты увольнения и несоблюдение сроков увольнения

Правила увольнения по собственному желанию ст. 80 ТК РФ:

- - работник имеет право расторгнуть любой трудовой договор (в т.ч. срочный) в любое время, предупредив об этом работодателя в письменной форме (заявлением, письмом, телеграммой) за две недели, за исключением руководителя учреждения, для которого ст. 280 ТК РФ установлен месячный срок предупреждения.
- Дата получения заявления работника об увольнении день:
- - вручения не обязательно самому работодателю, а его работнику, в функции которого входит получение и передача руководителю документации (секретарю, работнику канцелярии, непосредственному руководителю увольняющегося работника).
- Получения заявления по почте указанными лицами.
- Для доказательства вручения заявления об увольнении и даты его вручения используется расписка получившего заявление лица на копии заявления, остающейся у работника, либо почтовое уведомление о вручении, показания свидетелей, которые впоследствии смогут подтвердить факт подачи заявления.

- - установленный законом **срок подачи заявления** об увольнении по собственному желанию может быть **сокращен**,
- во-первых, по соглашению между сторонами (оформляется путем указания работником в заявлении дня увольнения и соответствующей резолюции работодателя),
- во-вторых, в случае невозможности продолжения работы (поступление в учебное заведение, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях, установленных законодательством, иными нормативными актами, локальными нормативными актами, соглашением, коллективным договором либо трудовым договором. В таких случаях работодатель обязан оформить расторжение трудового договора с работником по собственному желанию в день, указанный в заявлении работника

- - ст. 80 ТК РФ предусматривается **право работника отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения.**
- Форма отзыва заявления не установлена (может быть устной)
- Для обеих сторон важно иметь возможность доказать факт отзыва заявления на случай спора. Факт отзыва доказывается любыми средствами доказывания, предусмотренными ГПК РФ (объяснения сторон, показания свидетелей, письменные документы и др.).
- Если в течение срока предупреждения на место увольняющегося работника приглашен в письменной форме другой работник, с момента приглашения другого работника право на отзыв заявления по собственному желанию утрачивается;

- - заявление об увольнении по собственному желанию должно быть добровольным, поданным в порядке «свободного волеизъявления». Если работник докажет, что его вынудили подать заявление или заявление было подано им в состоянии, когда он не отдавал отчета в своих действиях, то согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ увольнение не может считаться законным.
- Болезнь работника в период предупреждения об увольнении по собственному желанию-уполномоченный представитель работодателя о подтверждении заявления, изменении даты увольнения, отзыва заявление.

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

- *4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ, ссылки на соответствующие подпункты и пункты этой же статьи).*
- **Статья 81 ТК РФ – перечень оснований увольнения по инициативе работодателя: 13 пунктов, и 5 подпунктов в пункте 6 этой статьи предусматривают в сумме 16 оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 12 исключен, п. 14 – отсылочный).**

- Пункт 1 ст. 81 – увольнение в случае ликвидации организации-работодателя.
- прекращения деятельности филиала, расположенного в другой местности без прекращения деятельности основного учреждения

- предупреждение работников о предстоящей ликвидации «персонально и под роспись» не менее, чем за два месяца до увольнения.
- Увольнение производится по завершении ликвидации, т.е. после внесения записи о ликвидации в единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 ГК РФ).
Каждому уволенному в связи с ликвидацией учреждения (филиала) работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка и сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше **двух месяцев** со дня увольнения

- Пункт 2 ст. 81 – увольнение в случае сокращения численности или штата работников.

Процедура увольнения

- 1) обязательное «персональное под роспись» уведомление работника не менее, чем за два месяца до увольнения,
- 2) письменное уведомление выборного профсоюзного органа в тот же срок,
- 3) письменное уведомление органа занятости в тот же срок (при массовом увольнении сроки уведомления профсоюза и органа занятости увеличиваются до трех месяцев, критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением),
- 4) предложение работнику другой вакантной работы в том же учреждении при наличии вакансий. Работодатель также обязан направить проект приказа и копии документов, обосновывающих решение работодателя, в выборный профсоюзный орган с просьбой сообщить
- 5) мотивированное мнение профкома о предполагаемом увольнении.

- Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мнения профсоюзного комитета.
- Мнение профсоюзного органа запрашивается только в отношении работников – членов профсоюза.
- Мнение не является обязательным для работодателя, но оно должно быть рассмотрено.
- В случае несогласия с мнением работодатель обязан провести с профкомом переговоры в течение трех дней и оформить протокол разногласий.
- Не представленное в течение семи рабочих со дня получения проекта приказа и копий документов мнение профкома работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).

- Законом предусмотрена возможность «досрочного» увольнения работника с выплатой дополнительной компенсации (пропорционально оставшемуся времени до увольнения) и выплатой выходного пособия в размере одного месячного заработка.
- При увольнении по сокращению численности или штата закон предоставляет преимущественное право на оставление на работе более квалифицированным работникам, а при равной квалификации – другим категориям работников, предусмотренным в ст. 179 ТК РФ и в коллективном договоре.

- Пункт 3 ст. 81 – увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- Согласно разъяснению Верховного Суда РФ расторжение трудового договора по этому основанию возможно при условии **подтверждения недостаточной квалификации работника аттестацией**, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации.
- Процедура увольнения устанавливает обязанность работодателя направить проект приказа и копии документов, обосновывающих решение работодателя, в выборный профсоюзный орган (профком) с просьбой сообщить мотивированное мнение профкома о предполагаемом увольнении (ст. 82 ТК РФ).
- Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, которой он соответствует.

- Пункт 5 ст. 81 – увольнение в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- Увольнение допускается при наличии у работника непогашенного сроком (срок – **один год** без взысканий) дисциплинарного взыскания **за последующее нарушение трудовой дисциплины.**
- Поскольку увольнение относится к дисциплинарным взысканиям, то работодатель обязан при увольнении соблюдать общие процедуру и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

- Подпункт «а» п. 6 ст. 81 – увольнение в случае прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня.
- Увольнение за прогул применяется за однократное нарушение, относится к дисциплинарным взысканиям, но не требует учета мнения профкома.
- Обязанность доказать факт прогула без уважительных причин также лежит на работодателе.

- Нет перечня уважительных причин прогулов.
- не является прогулом самовольное использование дней отдыха при условии, если работодатель был обязан предоставить такие дни отдыха и время предоставления их не зависело от усмотрения работодателя и т. п.
- В то же время Верховный Суд РФ относит к **прогулу** самовольное использование дней отгулов и отпуска, оставление работы до истечения сроков увольнения по собственному желанию, либо срока срочного трудового договора (п. 39 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 в редакции от 28.12.2006 г.)

- Подпункт «б» п. 6 ст. 81 – увольнение в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
- Увольнение относится к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения сроков и правил привлечения к дисциплинарной ответственности, включая истребование письменного объяснения, которое следует запрашивать у протрезвевшего работника.
- Трудность представляет доказывание факта опьянения, в особенности наркотического и токсического.

- Доказательства от специальных медицинских обследований на содержание алкоголя в жидкостях организма (самый точный метод), до определения состояния опьянения свидетелями-неспециалистами по совокупности явных признаков алкогольного опьянения.
- рекомендуется с помощью очевидцев составить акт с описанием явных признаков опьянения. Характер проявления и количество этих признаков не должны оставлять никаких сомнения в том, что это именно алкогольное опьянение, а не болезненное состояние, проявляющееся отдельными признаками (в виде расстройства речи, координации движения, запаха от приема лекарств либо при некоторых болезнях).

- Пункт 7 ст. 81 – увольнение в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
- Данное увольнение применимо только к определенным категориям работников, в круг трудовых обязанностей которых входит непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей.
- (Непосредственное обслуживание – прием, выдача, хранение, транспортировка и обработка материальных ценностей).
-

- К таким работникам в образовательных учреждениях относятся завхоз, кладовщик, кассир, кастелянша, шеф-повар, библиотекарь и некоторые другие. К действиям, дающим основание для утраты доверия, могут быть отнесены неправомерное использование вверенного имущества, халатность, неоформление необходимых документов, вымогательство и т.п., совершенные как на работе, так и вне работы.
- Вина работника должна быть установлена.
- Увольнение не зависит от наличия письменного договора с работником о полной материальной ответственности. Недостача у материально-ответственного лица не дает права на увольнение, если не доказано, что материально-ответственный работник совершил виновные действия, или если причины установлены. Недостача и повреждение имущества может повлечь за собой лишь материальную ответственность работника в виде **денежного возмещения** стоимости полученного и утраченного или поврежденного имущества.

- Пункт 8 ст. 81 – увольнение в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
- за рукоприкладство, за другие аморальные проступки, совершенные как на работе, так и в быту (мелкое хулиганство, мелкое хищение, появление в общественном месте в состоянии опьянения, позорящем человеческое достоинство и т.п.).
- Аморальный проступок, совершенный педагогом на работе, считается дисциплинарным нарушением, и увольнение требует соблюдения работодателем соответствующих правил: затребование письменного объяснения, доказывание факта проступка (опрос обучающихся, служебное расследование; к доказательствам относятся также пояснения заявителя и признание факта проступка педагогом), соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности.
- Аморальный проступок, несовместимый с продолжением педагогической работы, совершенный в быту, не является дисциплинарным нарушением, и для увольнения достаточно доказательств в виде, например, письменного сообщения милиции, суда или других органов, установивших факт проступка.
- Сроки такого увольнения должны быть разумными и обоснованными.

- Пункт 9 ст. 81 – увольнение в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
- Возможность увольнения за нецелевое использование бюджетных средств.
- Увольнение относится к дисциплинарным взысканиям. Увольнение возможно, если работодатель докажет факт наступления неблагоприятных последствий в результате необоснованного решения указанных лиц.

- Пункт 10 ст. 81 – увольнение в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.
- Увольнение является дисциплинарным взысканием и зависит от оценки тяжести совершенного нарушения трудовых обязанностей работодателем, применительно к руководителю образовательного учреждения – уполномоченным органом управления.
- работники могут быть уволены по пункту 5 ст. 81 ТК РФ только за неоднократные нарушения и лишь в случаях, предусмотренных подпунктами пункта 6 – за однократные,
- руководители несут повышенную ответственность и могут быть уволены сразу за первое нарушение, если работодатель расценит это нарушение как грубое. При увольнении обязательно соблюдение правил и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности.

- Пункт 11 ст. 81 – увольнение в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
- Увольнение допустимо при условии, если на основании подложных документов с работником был неправомерно заключен трудовой договор.
- Увольнение не является дисциплинарным взысканием. Однако факт представления подложного документа должен быть установлен.

- Пункт 13 ст. 81 – увольнение в случаях предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.
- Пункт 3 ст. 278 ТК РФ предусматривает возможность для работодателя и работника-руководителя организации предусмотреть по обоюдному согласию в трудовом договоре любые дополнительные (к установленным в законодательстве) основания для расторжения трудового договора.
- При увольнении по этому основанию в трудовой книжке руководителя организации должна быть ссылка не только на п. 13 ст. 81 ТК РФ, но и на пункт трудового договора и указана формулировка основания для увольнения, содержащаяся в трудовом договоре.

- *5. Увольнение по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ (ссылка на соответствующую статью, пункт статьи)*
- Статья 33 6 ТК РФ устанавливает 4 дополнительных основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником.
- Пункт 1 ст. 33 6 – повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения.
- Запрос мотивированного мнения профкома при увольнении по этому основанию не предусмотрен
- обязательно соблюдение порядка и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности

- Пункт 2 ст. 33 6 – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- Верховный суд РФ не относит это увольнение к дисциплинарному взысканию. Работодатель должен доказать лишь факт применения указанных методов воспитания. Сроки увольнения должны быть разумными и обоснованными: непропорционально, например, такое увольнение в конце учебного года за проступок, о котором администрации стало известно в январе.
- Необоснованность срока увольнения в данном случае свидетельствует о допущении администрацией возможности продолжения работы после совершения такого проступка, т.е. об отсутствии основания с точки зрения администрации.

- Пункт 3 ст. 33 6 – достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 33 2 ТК РФ.
- Ст. 33 2 установлен предельный возраст 65 лет для ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) государственных и муниципальных высших учебных заведений.

- Закон № 125-ФЗ предусматривает процедуру освобождения указанных работников: работнику должен быть предложен перевод на иную должность, соответствующую его квалификации. Следовательно, увольнение допустимо лишь в случае отказа от перевода.

- Пункт 4 ст. 33 6 – неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.
- Данное основание увольнения применимо к работникам, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, но предусмотрено проведение конкурса на замещение один раз в 5 лет. В случае отказа от прохождения очередного конкурса применяется формулировка «истечение срока избрания по конкурсу».

- Статья 288 – прекращение трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
- Статья предусматривает право работодателя уволить работника-совместителя в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Это увольнение не обусловлено какими-либо процедурами, кроме соблюдения общих правил. Статья 288 является дополнительным основанием увольнения, т.е. совместитель может быть уволен и по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ

- *6. Расторжение трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ст. 77 ТК РФ, ссылка на п. 5 ст. 77)*
- Пункт 5 ст. 77 предусматривает фактически два основания для расторжения трудового договора:
- 1) Увольнение в связи с переводом, которое требует согласования в письменной форме трех лиц: работника и двух работодателей. Сроки увольнения определяются сторонами. Законом различается также и порядок согласования перевода – либо по инициативе работника (с согласия работодателей), либо по согласованию между работодателями (с согласия работника), что должно быть отмечено в трудовой книжке.
- 2) Для увольнения в связи с избранием на выборную работу (должность) работник представляет документы об избрании. Сроки увольнения согласуются между работником и работодателем. Такое увольнение влечет за собой возникновение у работодателя обязанности предоставить после окончания срока полномочий работника его прежнюю работу или с его согласия другую равноценную работу в том же учреждении.

- 7. Расторжение трудового договора в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 ст. 73 ТК РФ, ссылка на пункт 8 ст. 77)
- Работодатель не имеет права допускать работника к исполнению трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).
- Процедура увольнения предусматривает предложение работнику другой работы в том же учреждении, соответствующей медицинскому заключению. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 8 ст. 77.