



ДЕПАРТАМЕНТ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ

# Расторжение трудовых договоров



## Общие основания прекращения трудового договора

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) инициатива работника;
- 4) инициатива работодателя;
- 5) перевод работника на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

### Ст. 77 ТК РФ



## Пункт 1 части 1 статьи 77, статья 78 ТК РФ

### **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

**Договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.**

**Отмена возможна только при взаимном согласии сторон.**

**Оформляется путем составления соглашения о расторжении трудового договора.**



## Пункт 2 части 1 статьи 77, статья 79 ТК РФ

### ПРЕКРАЩЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Договор прекращается с истечением срока его действия.**

**Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3(три) календарных дня до увольнения.**

**Когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, договор становится бессрочным.**

**В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, срок действия трудового договора продлевается до окончания беременности.**



## Пункт 3 части 1 статьи 77, статья 80 ТК РФ

### **РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ)**

**Предупреждение работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.**

**По истечении срока предупреждения работодатель не имеет права задерживать работника.**

**Подать заявление об увольнении можно в период временной нетрудоспособности, нахождения в командировке, в отпуске**

**До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.**



## Пункт 4 части 1 статьи 77, пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ

### Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

1. Издать приказ о сокращении штата
2. Уведомить о предстоящем сокращении профсоюз и органы службы занятости
3. Учесть преимущественное право оставления на работе
4. Уведомить сотрудников о предстоящем увольнении по сокращению штата или численности.
5. Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)
6. Оформить перевод работников, выразивших свое согласие занять другие должности.
7. Оформить увольнение по сокращению штата сотрудников, которые не согласились занять другие предложенные должности
8. Выплатить увольняемым работникам выходное пособие и компенсацию



## Пункт 4 части 1 статьи 77, пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ

### **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – НЕСООТВЕТСТВИЕ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ ВСЛЕДСТВИЕ НЕДОСТАТОЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДТВЕРЖДЕННОЙ РЕЗУЛЬТАТАМИ АТТЕСТАЦИИ**

- 1. Порядок проведения аттестации устанавливается ЛНА, принимаемыми с учетом мнения профсоюза.**
- 2. Увольнение работника возможно только при наличии заключения аттестационной комиссии**
- 3. Аттестационную комиссию назначает работодатель своим приказом.**
- 4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюза**
- 5. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника на другую имеющуюся у работодателя работу**



## Пункт 4 части 1 статьи 77, пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ

### **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

#### **Условия:**

- 1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;**
- 2. Наличие вины в действиях (бездействии) работника;**
- 3. К работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.**
- 4. Основанием к увольнению послужило последнее по времени виновное неисполнение трудовых обязанностей, за которое работнику не объявлялось дисциплинарное взыскание;**
- 5. Соблюден порядок и сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий, учтена тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.**





## Пункт 4 части 1 статьи 77, пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ

### **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

- а) прогул** (*отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) либо более 4-х часов подряд*);
- б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;**
- в) разглашение охраняемой законом тайны**, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, **в том числе разглашение персональных данных другого работника;**
- г) совершение по месту работы хищения** (в том числе мелкого) **чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;**
- д) установленное комиссией по охране труда нарушение работником требований охраны труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий



## Пункт 4 части 1 статьи 77, пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ

### **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя – СОВЕРШЕНИЕ РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ, АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА, НЕСОВМЕСТИМОГО С ПРОДОЛЖЕНИЕМ РАБОТЫ**

Могут быть уволены только работники, выполняющие воспитательные функции (учителя, преподаватели, наставники, воспитатели, няни и иные лица, занимающиеся воспитательной деятельностью).

Понятие "аморальный проступок" в законодательстве не определено. Примеры: употребление алкогольных напитков в общественном месте, вовлечение в это несовершеннолетних, драки, жестокое обращение с животными, употребление наркотиков, сквернословие в присутствии несовершеннолетних и т.п.

**Неважно, где был совершен проступок (на работе или в быту).**



**Пункт 4 части 1 статьи 77, пункт 11 части 1 статьи 81 ТК РФ**

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя –  
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РАБОТНИКОМ РАБОТОДАТЕЛЮ ПОДЛОЖНЫХ ДОКУМЕНТОВ  
ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Документ предоставлен при трудоустройстве.**

**Для выявления факта необходимо обратиться с запросом в соответствующие  
инстанции.**

**Получить официальный ответ.**

**Расторгнуть трудовой договор.**



## Пункт 10 части 1 статьи 77, статья 83 ТК РФ

### **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ ОРГАНОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ СТОРОНОЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ИЛИ ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН**

1. **Призыв работника на военную службу** (*пункт 1 части 1*).
2. **Восстановление на работе работника** (*пункт 2 части 1*).
3. **Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение работы в соответствии с приговором суда** (*пункт 4 части 1*).
4. **Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности** (*пункт 5 части 1*).
5. **Смерть работника** (*пункт 6 части 1*).
6. **Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права** (*пункт 9 части 1*).
7. **Отмена решения о восстановлении работника на работе** (*пункт 11 части 1*).
8. **Возникновение ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности** (*пункт 13 части 1*).



## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### **С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ (СТ. 336 ТК РФ):**

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**С ЛИЦАМИ, РАБОТАЮЩИМИ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ (СТ. 288 ТК РФ)** - Прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

**РЕЗУЛЬТАТ ИСПЫТАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (СТ. 71 ТК РФ)** - При неудовлетворительном результате испытания.





ДЕПАРТАМЕНТ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ

**Спасибо за внимание!**

