**План.**

**Введение.**

**Глава 1** . Общая характеристика увольнений по инициативе администрации, проблемы и возможные пути их реализации.

**Глава 2**. Основание расторжения трудового договора (контракта ) по инициативе администрации при отсутствии вины работника.

**Глава 3** Увольнение вследствие обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

**Глава 4** Увольнение в следствии неявки на работу в течение 4 месяцев подряд из за временной утраты трудоспособности.

**Глава 5** . Увольнение в следствии восстановления на работу рабочего или служащего ранее выполнявшего работу .

**Глава 6** Основание расторжения трудового договора(контракта) по инициативе администрации при наличии вины работника .

 **Глава 7** Увольнение за прогул без уважительной причины

 Увольнение за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии токсического или наркотического опьянения

 Увольнение в связи совершения хищения по месту работы.

**Глава 8** Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников .

**Глава 9**. Порядок расторжения трудового договора по инициативе администрации.

**Библиографический список.**

**Введение.**

Легальное определение понятия трудового договора дается в стать 15 КЗоТ РФ. Согласно этому определению, трудовой договор ест соглашение между работником и работодателем, по котором работник обязуется выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности)

подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законом I иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Однако это определение, как впрочем, и любое определение топ или иного понятия, нельзя считать полным, адекватно выражающие его содержание и значение. Вот почему наука трудового прав< рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: во-первых, как форму реализации права граждан на труд; во вторых, как основание возникновения и существования во времен! трудового правоотношения; в-третьих, как институт трудового права объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу из переводы и увольнения . Рассмотрим каждый из этих аспектов в отдель­ности.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремлении граждан подыскать подходящую для себя работу и волеизъявление работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют конституционное право на труд (ст. 37 Конституции), которое в настоящее время осуществляется в следующих формах: заключение трудового договора; вступление-прием в члены кооперативной организации или акционерного общест­ва; поступление на государственную службу; индивидуальная и частнопредпринимательская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан (например, при индивидуальной и частнопредпринимательской деятельности), в других — зависит от согласия работодателя — другой стороны трудового договора, в третьих — обусловливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать *главной* формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического *регулятора.* Он призван индивидуализировать трудо­вые правоотношения применительно к личности работника и конкрет­ного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществ­ляется обычно включение гражданина-работника в трудовой кол­лектив организации. С момента заключения трудового договора граж­данин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора, как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного трудового право­отношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, то есть изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового дого­вора означает прекращение трудовых правоотношений.

**Глава 1 . Общая характеристика увольнений по инициативе администрации.**

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации в целях охраны права граждан на труд в избранной ими для работы организации устанавливает определенный ограниченный перечень оснований, которые дают право работодателям (администрации). Уволить работника по своей инициативе. При этом в ряде случаев расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работода­телей допускается лишь с согласия соответствующего выборного проф­союзного органа предприятия, учреждения, организации. Закрепление перечня этих оснований связано либо с личностными качествами работника (недисциплинированность, низкая квалификация и т.д.), либо с причинами производственного характера (упрощение структу­ры управления производством, уменьшение численности работников и т.д.).

Перечень общих (для всех работников) оснований расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателей закреплен ст. 33 КЗоТ. Такими основаниями являются:

1) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой долж­ности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продол­жению работы;

3) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или обществен­ного взыскания;

4) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по бере­менности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определен­ном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего работу;

7) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или общественного воздействия.

 **Глава 2. Основание расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации при отсутствии вины работника.**

Увольнение вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 33 КЗоТ).

В условиях перехода к рыночным отношениям, появления конку­ренции между предприятиями, предприятий-банкротов государство все чаще прибегает к ликвидации нерентабельных, неплатежеспособ­ных предприятий. В соответствии со ст. 61 ГК РФ юридическое лицо (к которому относятся и предприятия) может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников), по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятель­ности, запрещенной законом, и в иных случаях, предусмотренных ГК. Порядок ликвидации юридического лица регулируется ст.63 ГК.

Согласно ст. 65 ГК по решению суда юридическое лицо, являюще­еся коммерческой организацией, за исключением казенного предприятия, потребительского кооператива, благотворительного фонда может быть признано несостоятельным (банкротом), если оно не в состоянии удовлетворить требованиям кредиторов, что влечет за со­бой его ликвидацию.

В жизни наиболее часто применяется такое основание увольнения работников, предусмотренное п.1 ст.ЗЗ КЗоТ, как сокращение числен­ности или штата работников.

К Сожалению, действующее российское трудовое законодательст­во не содержит легального определения понятия «сокращение штата работников». На практике под сокращением штата понимается упразд­нение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям (например, по штатному расписанию данной организации этого года было три штатные единицы счетоводов, а при упразднении одной штатной единицы осталось два штатных счетовода), а также уменьшение объема работ. Сокращение штата также может иметь место в результате автоматизации и ме­ханизации производственных процессов, если даже при этом объем работы не уменьшается, а, напротив, увеличивается и т.д.

Увольнение по п. 1 ст. 33 КЗоТ допускается при наличии следу­ющих условий:

1) если сокращение штата действительно имело место;

2) если увольнение по п. 1 ст. 33 КЗоТ именно данного работника продиктовано интересами производства;

3) если уволенный работник не имеет преимущественного права быть оставленным на работе по сравнению с работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда;

4) если работодатель (администрация) не может перевести уволь­няемого работника, или если он отказался от предложения перейти на другую работу.

Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен на основании приказов руководителей предприятий, уч­реждений, организаций; штатных расписаний; справок об уменьшении фонда оплаты труда и т.д.

Законодательство о труде устанавливает, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на остав­ление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Согласно ст.34 КЗоТ при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдается:

а) семейным — при наличии двух или более иждивенцев;

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятель­ным заработком;

в) имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии (в учреждении, организации);

г) работникам, получившим на данном предприятии (в учреж­дении, организации) трудовое увечье или профессиональное заболе­вание;

д) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

е) изобретателям;

ж) работникам, из числа уволенных в запас или отставку военно­служащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов или лиц офицерского состава — по той работе, на которую они поступили впер­вые после увольнения с действительной военной службы;

 з) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные пос­ледствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении ко­торых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чер­нобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий черно­быльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986—1990 гг., а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

В законодательстве о труде Российской Федерации нет ответа на вопрос о том, имеет ли администрация право производить перестанов­ку работников при сокращении численности или штата работников.

На этот вопрос дает ответ п. 23 постановления Пленума Верховно­го Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. В нем указывает­ся, что при проведении сокращения численности или штата работников

администрация имеет право в пределах однородных профессий и долж­ностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращена, с его согласия, на другую должность, уволив с нее по ука­занному основанию менее квалифицированного работника (например, старшего экономиста, должность которого сокращена, можно с его сог­ласия перевести на должность экономиста, должность которого не сок­ращена, а его уволить по п. 1 ст. 33 КЗоТ).

В связи с тем, что в условиях перехода к рыночным отношениям происходит массовое высвобождение работников в результате ликвидации предприятий, учреждений, организаций, осуществление мероприятий по сокращению численности или штата работников, Российское трудовое законодательство устанавливает ряд гарантий и компенсаций для высвобождаемых работников. Так, в соответствии со ст. 40-2 КЗоТ о предстоящем высвобождении администрация организации обязана своевременно, не менее чем за два месяца предупредить работника персонально и под расписку. Она должна также предложить работнику другую работу в той же организации.

Администрация обязана, не менее чем за три месяца, предоставить соответствующему профсоюзному органу информацию о возможном массовом высвобождении работников и не позднее, чем за два месяца довести данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

На высвобождаемых работников распространяется действие ст. 34 КЗоТ.

Согласно ст. 40-3 КЗоТ высвобождаемые работники имеют право на получение выходного пособия в размере среднего месячного заработ­ка, на сохранение за ними средней заработной платы на период трудо­устройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, сохранение среднего заработка на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после уволь­нения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

 Выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка производится по прежнему месту работы.

За высвобождаемыми работниками сохраняется непрерывный стаж работы, если перерыв в работе после увольнения не превышает трех месяцев.

При реорганизации и ликвидации организаций за высвобожден­ными работниками сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не более чем за три месяца с учетом месячного выходного пособия, и непрерывный трудовой стаж.

**.Глава 3 Увольнение вследствие обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.**

 Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п. 2 ст. 33 КЗоТ).

По данному основанию администрация может уволить работника в двух случаях: его несоответствия занимаемой должности или выпол­няемой работе. Такое увольнение возможно в силу недостаточной квалификации и по состоянию здоровья.

Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии необходимых знаний и навыков, без которых невозможно выполнять обязанности по конкретной должности (работе) при надле­жащих условиях труда, но при этом следует иметь в виду, что согласно п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. недопустимо расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительно­стью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно закону не является обязательным ус­ловием при заключении трудового договора.

Несоответствие работника занимаемой должности может быть ус­тановлено по результатам аттестации, но при этом необходимо учиты­вать, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательст­вами такого несоответствия.

Причиной увольнения по п. 2 ст. 33 КЗоТ может быть состояние здоровья: стойкое снижение трудоспособности, препятствующее надле­жащему исполнению трудовых обязанностей. Временная утрата тру­доспособности не является поводом для увольнения работника по этому основанию.

По п. 2 ст. 33 КЗоТ работник может быть уволен также, когда исполнение трудовых обязанностей с учетом состояния здоровья ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан (например, по п. 2 ст. 33 КЗоТ подлежат увольнению работники пищевой промышленности, общественного питания и т.д. в случае обнаружения у них заболеваний, угрожающих здоровью населения).

Невозможность надлежащего выполнения трудовых обязанностей по состоянию здоровья должна подтверждаться медицинским заклю­чением медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) или клинико-экспертной комиссии (КЭК). Наличие у работника инвалидности само по себе не может служить основанием для его уволь­нения по п. 2 ст. 33 КЗоТ. Увольнение в этом случае допускается, если между инвалидностью работника и качеством (количеством) выполня­емой им работы имеется прямая причинная связь.

При увольнении по п. 2 ст. 33 КЗоТ администрация обязана пред­ложить увольняемому работнику другую, менее квалифицированную, более легкую работу. При отсутствии такой работы или отказа уволь­няемого работника от нее и может быть уволен по этому основанию.

* Следует подчеркнуть, что увольнение по п. 2 ст. 33 КЗоТ производится без вины работника.

Увольнение за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового рас­порядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарно­го или общественного взыскания (п. 3 ст. 33 КЗоТ).

При переходе к рыночным отношениям требуется более строгое соблюдение трудовой дисциплины, ибо ее нарушения причиняют боль­шой ущерб деятельности предприятий, существенно влияют на полу­чение прибыли. Поэтому законодательство о труде Российской Феде­рации допускает применение к нарушителям трудовой дисциплины такой крайней меры, как увольнение по п. 3 ст. 33 КЗоТ.

Увольнение по этому основанию правомерно при наличии следу­ющих условий:

1) работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка;

2) неисполнение трудовых обязанностей носило систематический характер;

3) к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.

Противоправным признается действие или бездействие работника, нарушившего правила поведения в процессе труда, предус­мотренные нормами трудового права.

Виновным считается действие или бездействие работника, связан­ное с неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обя­занностей, в которых налицо вина в форме умысла или неосторож­ности.

Дисциплинарными являются взыскания, наложенные администрацией за нарушение трудовой дисциплины, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудо­вых обязанностей.

Что касается понятия «меры общественного взыскания», то закон не дает его определения. Это определение выработано судебной практикой, согласно которой под мерами общественного взыскания следует понимать взыскания за нарушение трудовой дисциплины, примененные к работнику трудовым коллективом, общественными организациями в соответствии с положениями и уставами, определя­ющими их деятельность.

Неисполнение трудовых обязанностей (или нарушение трудовой дисциплины) без уважительных причин признается систематическим при условии, если работник уже имел дисциплинарное или обществен­ное взыскание и нарушил трудовую дисциплину вновь, а наложенные на него взыскания еще не сняты.

При увольнении по п. 3 ст. 33 КЗоТ администрация обязана соблю­дать правила, предусмотренные в ст. 135 и 136 КЗоТ.

4. Увольнение за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 4 ст. 33 КЗоТ).

По законодательству о труде Российской Федерации прогулом считается неявка работника на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня рабочей смены). К прогулу приравнивает­ся отсутствие работника на работе более трех часов подряд или суммар­но в течение рабочего дня (рабочей смены) без уважительных причин.

Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. прогулом без уважительных причин признается также: а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок без предупреждения; б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до исте­чения срока договора; в) нахождение работника без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

Учитывая вредные последствия, которые может вызвать прогул, действующее трудовое законодательство допускает возможность увольнения прогульщика и за однократный прогул.

**Глава 4** **Увольнение при неявке на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (долж­ности) при определенном заболевании (п. 5 ст. 33 КЗоТ).**

За работниками, которые временно утратили трудоспособность, место работы (должность) сохраняется в течение четырех месяцев.

После окончания этого срока временной нетрудоспособности работники могут быть уволены по п. 5 ст. 33 КЗоТ.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудо­вым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (дол­жность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установ­ления инвалидности.

За работниками, временно ставшими нетрудоспособными в связи с заболеванием туберкулезом, место работы (должность) сохраняется в течение 12 месяцев.

Работники могут быть уволены по п.5 ст.ЗЗ КЗоТ только во время болезни.

Если невыход работников на работу не сказывается отрицательно на производственном процессе, то на практике за ними место работы (должность) сохраняется и после четырех месяцев болезни подряд, т.е. в этом случае увольнение работников по п.5 ст.ЗЗ КЗоТ не производится.

Если работник выздоровел и вышел на работу до окончания четырех месяцев болезни, то увольнение по п. 5 ст. 33 КЗоТ не допу­скается.

**Глава 5 Увольнение вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 6 ст. 33 КЗоТ).**

Увольнение по этому основанию допускается, как правило, в двух случаях: когда работник, ранее выполнявший данную работу был уво­лен, а затем восстановлен на этой работе, а также тогда, когда работник, выполнявший данную работу, был призван в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, но в течение трех месяцев со дня призыва, не считая времени проезда к постоянному месту жительства, его осво­бодили по уважительным причинам от несения военной службы, и он вернулся на прежнюю работу.

Администрация может уволить работника по п. 6 ст. 33 КЗоТ, если она не может перевести его на другую работу с его согласия, или он отказался от такого перевода.

7. Увольнение в связи с появлением на работе в нетрезвом состо­янии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 33 КЗоТ).

Закрепление в законе этого основания увольнения работников вы­звано интересами производства, так как пьяницы и наркоманы причиняют большой ущерб производству.

Согласно ст. 38 КЗоТ администрация не допускает к работе работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

В соответствии с п. 37 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. по п. 7 ст. 33 КЗоТ могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время на месте вы­полнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состо­янии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Следует также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где по пору­чению администрации должен выполнять трудовую функцию.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсичес­кое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заклю­чением, так и другими видами доказательств.

8. Увольнение в связи с совершением по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имуще­ства, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит нало­жение административного взыскания или применения мер общест­венного воздействия (п. 8 ст. 33 КЗоТ). Согласно п. 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. по этому основанию могут быть уволены работники, вина которых установлена вступившим в силу приговором суда, либо в отношении которых состоялось постанов­ление компетентного органа о наложении административного взы­скания или о применении меры общественного воздействия.

Увольнение по этому основанию допускается и за совершение мел­кого хищения, под которым понимается хищение имущества, стоимость которого не превышает половины минимальной месячной заработной платы. При этом, кроме стоимости похищенного имущества, учитыва­ются также количество похищенных предметов в натуре (вес, объем) и значимость их для народного хозяйства.

**Глава 6 Основание расторжения трудового договора(контракта) по инициативе администрации при наличии вины работника.**

**.Увольнение за прогул без уважительных причин.**

**Увольнение в соответствии с п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня)** производится при отсутствии уважительных причин.

Под *прогулом* понимается неявка работника на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (рабочей сме­ны). К прогулу приравнивается отсутствие работника на работе более трех часов подряд или суммарно в течение рабочего дня (рабочей смены) без уважительных причин. Поскольку перечень *уважитель­ных причин* отсутствует, администрация в каждом конкретном слу­чае решает этот вопрос, исходя из объяснений, представленных работником, и проверяя их в случае необходимости. Вместе с тем встречаются причины, которые всегда признаются уважительными при отсутствии работника на работе, например, задержка с возвра­щением из командировки или отпуска в связи с нелетной погодой или вызов скорой помощи к внезапно заболевшему члену семьи, авария на транспорте и т. д.

В соответствии с постановлением Верховного Суда Россий­ской Федерации от 22 декабря 1992 г. (п. 33) увольнение по п. 4 ст. 33 КЗоТ, в частности, может быть произведено за: а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения админист­рации о расторжении трудового договора, а также до истечения двухнедельного срока предупреждения (при увольнении по ст. 31 КЗоТ); б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истече­ния срока договора (ст. 32 КЗоТ); в) нахождение работника без ува­жительных причин более трех часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне тер­ритории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностя­ми должен выполнить порученную работу.

Законодательство о труде допускает увольнение работника за однократный прогул без уважительных причин.

**Глава 7 .Увольнение за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии токсического или наркотического опьянения**.

**Увольнение по п. 7 ст. 33 КЗоТ в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или ток­сического опьянения** производится независимо от того, отстранял­ся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Следует иметь в виду, что в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. (ст. 37) **по** п. 7 ст. 33 КЗоТ могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в не­трезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсиче­ского опьянения. Увольнение по этим основаниям может последо­вать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организа­ции либо объекта, где по поручению администрации должен вы­полнять трудовые функции. Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или ток­сическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые долж­ны быть соответственно оценены судом.

3.Увольнение в связи совершения хищения по месту работы.

**Увольнение согласно п. 8 ст. 33 КЗоТ производится за со­вершение по месту работы хищения** (в том числе мелкого) госу­дарственного или общественного имущества (имущества работода­теля), установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит нало­жение административного взыскания или применение мер общест­венного взыскания.

По этому основанию могут быть уволены работники, вина ко­торых установлена вступившим в силу приговором суда, либо в отношении которых состоялось постановление компетентного орга­на о наложении взыскания или о применении меры общественного воздействия. Ссылка на такой акт должна быть сделана в обяза­тельном порядке в приказе об увольнении работника по данному основанию.

**Глава 8 Дополнительные основания для прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников.**

Кроме общих оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ст. 33 КЗоТ, ст. 254 КЗоТ предусматривает следующие дополнительные основания для расторжения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях: а) однократное грубое нару­шение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреж­дения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителя; б) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим де­нежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации; в) совершение

1 Ч. 1 ст. 24 Закона Российской Федерации от 8 мая 1994 г. «О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (Российская газета. 12 мая 1994 г.).

работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; г) предус­мотренные контрактом, заключаемым с руководителем предприятия;

д) нарушение установленных правил приема на работу.

Эти дополнительные основания для прекращения трудового дого­вора (контракта) имеют следующие особенности:

1) они распространяются на определенные категории работников. Круг этих работников, на которых они распространяются, уста­навливается относительно каждого основания отдельно, например, по п. 1 ст. 254 КЗоТ могут быть уволены только руководители предприятий и их заместители;

2) они применяются при определенных условиях, т.е. при наличии таких фактов, которых нет в общих основаниях прекращения трудово­го договора (контракта);

3) во всех дополнительных основаниях прекращения трудового договора (контракта) законодателем установлены виновные, неправо­мерные действия работников, несовместимые с продолжением данной работы.

Теперь рассмотрим эти дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта).

1. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руко­водителем предприятия, учреждения, организации (филиала, пред­ставительства, отделения или другого обособленного подразде­ления) и его заместителями (п. 1 ст. 254 КЗоТ).

По п. 1 ст. 254 КЗоТ могут быть уволены лишь руководители организаций и **их** заместители. С этими работниками трудовой договор (контракт) может быть прекращен за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей.

Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей счита­ется виновное, противоправное действие, причинившее материальный ущерб предприятию или его работникам. Примером такого однократ­ного грубого нарушения руководителя предприятия может служить неправильная организация производства, приведшая к выпуску некон­курентной продукции и, как итог, неполучение необходимой прибыли.

Примером такого же нарушения трудовых обязанностей, возло­женных на руководителя предприятия, может служить незаконное, необоснованное увольнение работников, которое приводит к морально­му и материальному ущербу работникам, ибо они в течение определен­ного времени лишены возможности работать и получать заработную плату. А восстановление их на работе влечет за собой оплату времени вынужденного прогула за счет предприятия, где они работали. Таким образом, предприятие по вине его руководителя вынуждено производить излишние выплаты. Правда, в этой связи следует принимать во внимание п.48 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 **г.,** согласно которому в целях предотвращения незаконного увольнения, а также для возме­щения причиненного в связи с этим материального ущерба государст­венному или муниципальному предприятию, учреждению, организации, судам следует выполнять требование ст. 214 КЗоТ о воз­ложении на должностное лицо обязанности возместить ущерб, причиненный в связи с выплатой работнику заработной платы за время вынужденного прогула. Но возмещение ущерба в таком случае не мо­жет превышать трехмесячного оклада должностного лица, по вине ко­торого незаконно уволены работники, а выплата работникам заработ­ной платы за время вынужденного прогула может превысить трехме­сячный оклад этого должностного лица и тем самым предприятие, уч­реждение, организация все равно получит не полностью возмещенный ущерб.

2. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 2 ст. 254 КЗоТ).

По п. 2 ст. 254 КЗоТ могут быть уволены только работники, непос­редственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, дающие администрации основание для утраты до­верия к ним (например, нарушение правил хранения материальных ценностей).

При установлении в предусмотренном законом порядке факта со­вершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонару­шений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия или в том случае, когда указанные действия не связаны с работой (п. 41 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г.)

К работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, на которых распространяется действие п. 2 ст. 254 КЗоТ, относятся продавцы, кассиры, инкассаторы, заведующие скла­дами, кладовщики и некоторые другие категории работников.

Увольнение этих работников по п. 2 ст. 254 КЗоТ допускается как при совершении ими систематически виновных действий, вызывающих у администрации утрату доверия к ним, так и при однократном грубом совершении этих действий.

3. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 254 КЗоТ).

По п. 3 ст. 254 КЗоТ могут быть уволены лишь работники, выпол­няющие воспитательные функции. Согласно п. 42 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. к таким работникам относятся учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производст­венного обучения, воспитатели детских учреждений.

Основанием для увольнения таких работников служит совершение ими аморального проступка, который препятствует дальнейшему вы­полнению данной работы.

Под аморальным проступком следует понимать нарушение норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение работником своих воспитательных функций. Такими нарушениями могут быть: появление в нетрезвом состоянии в общественных местах, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, неправомерное пове­дение в быту и т.д.

Прекращение трудового договора по п.З ст.254 КЗоТ не является в силу ст. 135 КЗоТ мерой дисциплинарного взыскания, применение ко­торой обусловлено сроками, установленными законом.

Вместе с тем следует иметь в виду, что при увольнении работников, осуществляющих воспитательные функции, необходимо учитывать время, истекшее с момента совершения аморального про­ступка, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельст­ва (п.43 постановления Пленума Верховного Суда Российской Феде­рации от 22 декабря 1992 г.).

**Глава 9 Порядок расторжения трудового договора по инициативе администрации**.

Действующее трудовое законодательство устанавливает опреде­ленный порядок расторжения трудового договора по инициативе администрации.

Этот порядок предусмотрен ст. 35 КЗоТ, согласно которой растор­жение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотрен­ным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреж­дения, организации), 2 и 5 ст. 33 КЗоТ производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Представление администрации в соответствующий выборный профсоюзный орган о расторжении трудового договора (контракта) с конкретным работником должно включать в себя три элемента: ука­зание на статью, пункт КЗоТ, по которому администрация собирается уволить работника; доказательства, свидетельствующие о необ­ходимости увольнения данного работника; и срок, с истечением которо­го она (администрация) предполагает расторгнуть трудовой договор (контракт).

Выборный профсоюзный орган предприятия, учреждения, организации, рассматривая представление администрации о растор­жении трудового договора, должен выяснить законность, обоснован­ность и целесообразность такого расторжения трудового договора.

Соответствующий профсоюзный орган обязан сообщить администрации в письменной форме о принятом решении в де­сятидневный срок со дня получения письменного представления руко­водителя организации.

При этом следует руководствоваться под.п. «б» п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. Такое решение должно приниматься правомерным составом профсо­юзного органа, т.е. в заседании профсоюзного органа должно участво­вать более половины его членов, количество которых исчисляется исходя из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия на предприятии некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахож­дения в отпуске и т.п. (за исключением случаев, когда члены профсо­юзного органа уволились или выбыли из списочного состава организации по другим причинам).

Решение профсоюзного органа о даче согласия на увольнение работника может быть законным, если в принятии такого решения участвовало большинство членов этого выборного профсоюзного орга­на. В соответствии с ч. 4 ст. 35 КЗоТ администрация вправе расторг­нуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного орга­на.

 Согласно п. 9 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. соответствующий профсо­юзный орган может пересмотреть свое постановление о даче согласия на увольнение работника и отказать администрации в его увольнении, Если приказ администрации об увольнении работника еще не был издан.

 Если работник уволен администрацией по определенным осно­ваниям (п.п. 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 5 ст. 33 КЗоТ) без предварительного согласия проф­союзного органа, он подлежит восстановлению на прежней работе.

Необходимо подчеркнуть, что в соответствии с действующим тру­довым законодательством определенные категории работников могут быть уволены администрацией только в исключительных случаях. Так, например, согласно ч. 2 ст. 170 КЗоТ увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноких матерей — при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет, |и ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается уволь­нение с обязательным трудоустройством их.

Законодательство о труде предусматривает в определенных случа­ях двойную санкцию на увольнение работников по инициативе администрации.

Так, согласно ч. 2 ст. 235 КЗоТ увольнение работников по инициативе администрации, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного сог­ласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а профгруппоргов — профсоюзного органа подразделения предприятия, уч­реждения, организации (а при его отсутствии —» выборного профсоюз­ного органа на предприятии, в учреждении, организации).

Председатели и члены выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы не могут быть уволены администрацией без предварительного согласия соответ­ствующего объединения профсоюзов.

В соответствии с ч. 6 ст. 235 КЗоТ увольнение членов совета трудо­вых коллективов по инициативе администрации помимо соблюдения общего порядка увольнения производится только с согласия совета тру­дового коллектива.

Освобождение от занимаемой должности депутата Совета Феде­рации, находящегося на государственной службе, производится только с согласия Совета Федерации .

Согласно ст. 183 КЗоТ увольнение работников моложе восемнад­цати лет по инициативе администрации производится помимо соблю­дения общего порядка, лишь с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение их по п.п. 1, 2, 6 ст. 33 КЗоТ допускается лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства.

**Библиографический список.**

1. Конституция РФ Юридическая литерат.1997г.

2. Кодекс законов о труде РФ Комментарии к законодательству о труде.

 (Информационное правовое агентство ИНПЭА 1992г.

3 Гражданский Кодекс РФ ( Комментарии части 1 Гражданского кодекса РФ редакция журнала» Хозяйство и право» фирма Спартак 1995г.

4. Гражданский процессуальный кодекс РФ (с постоянными материалами - М. Юридическая литература. 1994г.)

5. Уголовный кодекс РФ (– М, Издательский дом Адвокат 1995 г.)

6. Закон РФ О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «Об образовании»

 от 13 января 1995 г II Российская газета 1993 г 23 января стр. .4-6.

 7. Закон РФ «О профессиональных спорах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. II Российская газета 19996 г 20 января

8. Указ Президента РФ « О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий с комментариями.»

9. Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину действиями органами дознания, предварительного следствия, прокуратуры, суда утверждённого Указом Президиума Верховного Совета СССР)

10 Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме б утверждено постановлением Минтруда РФ от 14 июля 1993 года №9.

### МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

#### Курский Гуманитарно-технический институт

# Курсовая работа

по дисциплине: Трудовое право

на тему:

**“Расторжение трудового договора.”**

 Выполнил студент гр. Ю81\2

 **Гончаров В.В**

 Проверил **Трофимов Г.С**

**КУРСК 2000 г.**