Содержание:

Введение…………………………………………………………………….стр.3

Общие основания прекращения трудового договора…………………….стр.4

Расторжение трудового договора по соглашению сторон……………….стр.5

Расторжение срочного трудового договора……………………………….стр.6

Расторжение трудового договора по инициативе работника

(по собственному желанию)………………………………………………...стр.7

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя…………стр.9

Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя…………………………………………………………………стр.15

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон……………………………………………………………………...…стр.17

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора……………………………………....стр.19

Список литературы

**Введение**

Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда гражданина (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Заключив трудовой договор, гражданин становится работником. Работодатель, заключая трудовой договор, получает возможность подобрать необходимых ему работников. Юридический факт заключения трудового договора влечет возникновение взаимных прав и обязанностей для работника и работодателя.

Закон связывает с заключением трудового договора ряд существенных социальных гарантий для работников. Согласно Конституции РФ только работающему по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ), обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ) и др.

Работодатель, заключивший трудовой договор, со своей стороны приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, исполнения указаний и распоряжений руководителя в процессе трудовой деятельности.

**Прекращение трудового договора**

**Общие основания прекращения трудового договора**

Понятие "прекращение трудового договора" является наиболее общим, включающим все основания окончания действия трудового договора, предусмотренные ТК РФ. Под расторжением трудового договора понимается его прекращение по инициативе одной из сторон - либо работника, либо работодателя. Термин "увольнение", употребляемый в некоторых статьях ТК РФ, связан с наличием или отсутствием волеизъявления сторон прекращаемого трудового договора.

В зависимости от источника волеизъявления трудовой договор может быть прекращен в соответствии с комментируемой статьей: а) по взаимному волеизъявлению его сторон (п. 1 и 2); б) по волеизъявлению одной из сторон - работника или работодателя (п. 3 и 4); в) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 10). Случаи, предусмотренные п. 5-9 комментируемой статьи, также сводятся к различным вариантам волеизъявления работника и работодателя, а также решений органов, не являющихся стороной трудового договора.

Основания расторжения трудового договора предусмотрены непосредственно Трудовым кодексом РФ и федеральными законами:

Федеральным законом от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации";

Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации";

Законом РФ "Об образовании" (в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ);

Федеральным законом "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ);

Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

Законом РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-I "О статусе судей в Российской Федерации";

Законом РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции".

**Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

Любой трудовой договор может быть прекращен в любое время своего действия по соглашению сторон. При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора по комментируемой статье он прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Основание расторжения трудового договора по соглашению сторон наиболее предпочтительно с позиций согласования интересов работодателя и работника.

Работодатель может предложить наемному работнику и в свою очередь наемный работник может предложить работодателю расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Несмотря на то, что инициатором расторжения трудового договора была одна из сторон, он (договор) по соглашению сторон может быть расторгнут по комментируемой статье.

**Расторжение срочного трудового договора**

Истечение срока договора является юридическим фактом, при наступлении которого каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения. Поэтому причины отказа от продолжения трудовых отношений юридического значения не имеют. Вместе с тем в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ).

Работодатель обязан предупреждать работника в намерении расторгнуть трудовой договор не менее чем за 3 дня до истечения его срока, а работник - за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

В тех случаях, когда заключение срочного трудового договора было обусловлено срочным характером работы, он расторгается по завершении этой работы, окончании сезона, с выходом на работу работника, для замещения которого принимался работник по срочному трудовому договору.

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

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

Закрепленный в Конституции РФ принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37) предполагает не только свободное, по усмотрению гражданина, вступление в трудовые правоотношения путем заключения трудового договора, но и свободное его расторжение, механизм которого и предусмотрен комментируемой статьей.

Причем в отличие от ст. 31 КЗоТ РФ право работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе по правилам, установленным ТК РФ, распространяется на все трудовые договоры, т.е. не только заключенные на неопределенный срок, но и на срочные трудовые договоры.

Работник, заключивший трудовой договор, вправе в любое время расторгнуть его, выполнив предварительно лишь одно условие: письменно предупредить работодателя о своем намерении за 2 недели.

Цель предварительного предупреждения состоит в том, чтобы дать возможность и время работодателю подыскать нового работника. Поэтому предупреждение может быть сделано работником не только в период фактической работы, но и во время отпуска, болезни и т.д.

В ряде случаев допускается возможность сокращения 2-недельного срока предупреждения. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор и до истечения 2-недельного срока, а в срок, о котором просит работник, если в силу определенных обстоятельств его дальнейшая работа невозможна или затруднительна (например, поступление в образовательное учреждение, переход на пенсию, переезд в другую местность и др.).

В срок, указанный в заявлении работника, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор и в случаях нарушения им законов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ч. 3 комментируемой статьи).

При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника нужно иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, необходимо тщательно проверить эти доводы;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения 2-недельного срока предупреждения по взаимной договоренности между работником и работодателем;

в) работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

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

Вместе с тем отчетливо выраженное желание работника прекратить трудовые отношения после истечения срока предупреждения обязывает работодателя расторгнуть трудовой договор. Работник в таких случаях вправе прекратить работу по истечении срока предупреждения без каких-либо неблагоприятных правовых последствий для себя и потребовать от работодателя выплаты заработной платы за время задержки оформления увольнения и выдачи трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ).

Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе не исключает возможности его увольнения в течение предупредительного срока по инициативе работодателя, если к этому имеются соответствующие основания.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой кодекс предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, являясь одной из гарантий от необоснованных увольнений работников. Данные основания распространяются как на всех работников , так и на отдельные их категории.

Основанием для расторжения трудового договора с работником является решение о ликвидации организации, принятое уполномоченными органами или лицами. Такое решение обязывает работодателя: а) предупредить каждого работника персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ); б) выплатить увольняемым работникам выходное пособие; в) сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше по общему правилу 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

Если прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, увольнение работников этих структурных подразделений производится по тем же правилам, которые предусмотрены для случаев ликвидации организации в целом.

Трудовой договор расторгается и в случае прекращения деятельности работодателя - физического лица как являющегося предпринимателем без образования юридического лица, так и использующего наемный труд для удовлетворения своих потребительских нужд. Следует иметь в виду, что гарантии, предусмотренные для работников при увольнении в связи с ликвидацией организации, на работников, увольняемых в связи с прекращением деятельности работодателей - физических лиц, не распространяются.

По общему правилу численность, структуру и штаты организации самостоятельно определяет работодатель. Лишь в некоторых случаях это право ограничивается законодательством. Так, при создании казенного завода (казенной фабрики, казенного хозяйства) на базе ликвидированного федерального государственного предприятия запрещается сокращение количества рабочих мест по сравнению с количеством работающих на ликвидированном федеральном государственном предприятии на момент принятия решения о ликвидации. Так, например, приказом Минтранса РФ от 1 ноября 2002 г. N 138 утверждено Положение о минимальном составе экипажей самоходных транспортных судов. В связи с этим в большинстве случаев работодатель может в любое время самостоятельно принять решение о сокращении численности или штата работников, которое является основанием для расторжения трудовых договоров с ними по п. 2 комментируемой статьи.

В то же время существуют определенные процедуры увольнения работников по данному основанию, установленные законодательством и выработанные практикой.

Если принято решение о сокращении численности или штата работников, то сначала в организации ликвидируются вакантные должности и лишь после этого производится сокращение работающих. Не могут рассматриваться в качестве кандидатов на увольнение по п. 2 комментируемой статьи беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие таких детей без матери (ст. 261 ТК РФ), независимо от того, работают ли они в это время или находятся в отпуске по уходу за детьми. Далее нужно выяснить, не имеют ли работники преимущественного права на оставление на работе (см. ст. 179 ТК РФ).

Когда работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, определены, работодатель обязан предложить каждому из них другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации и соответствующей квалификации работника. Работа должна предлагаться в рамках всего юридического лица, а не только того структурного подразделения, в котором работает данный работник. При отсутствии работы, соответствующей квалификации работника, работодатель должен предложить ему вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта и состояния здоровья. Первый раз высвобождаемому работнику должна быть предложена другая работа (должность) в день предупреждения о предстоящем увольнении, которое должно быть сделано под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). Если работник откажется от этой работы, работодатель должен подбирать ему подходящую работу в течение всего периода работы до увольнения. Расторжение трудового договора, в случаях, когда работник отказывается от предложенной работы, или его трудоустройство в данной организации невозможно, допускается с обязательным участием выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 82 ТК РФ).

Под несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе понимается объективная неспособность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу вследствие либо состояния здоровья, либо недостаточной квалификации, препятствующих ее продолжению.

Если несоответствие выполняемой работе вызвано состоянием здоровья работника, то трудовой договор с ним может быть расторгнут при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Гражданин может быть временно (на срок не более 5 лет и с правом последующего переосвидетельствования) или постоянно признан непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается на основании заключения медико-социальной экспертизы в соответствии с перечнем медицинских противопоказаний и может быть обжаловано в суд (ст. 2 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан).

Рекомендации медико-социальной экспертизы по трудовому устройству граждан являются обязательными для всех организаций-работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы (ст. 50 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан). В связи с этим увольнение работника по состоянию здоровья без медицинского заключения учреждений медико-социальной экспертизы является незаконным. Недостаточная квалификация должна быть подтверждена соответствующими объективными данными (например, справками о невыполнении норм труда без уважительных причин, актами о выпуске брака, несвоевременном и недоброкачественном выполнении заданий работодателя, ошибках в процессе работы и т.д.) и установлена по результатам аттестации.

Проведение аттестации для решения вопроса о расторжении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника обязательно. Порядок и условия аттестации должны быть предусмотрены локальным нормативным актом организации. Некоторые категории работников, например федеральные государственные служащие, педагогические работники государственных, муниципальных учреждений и организаций образования, подлежат аттестации на основании нормативных правовых актов Российской Федерации. При признании работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе трудовой договор с ним может быть расторгнут однако увольнение допускается лишь в случаях, если работника невозможно с его согласия перевести на другую работу, т.е. когда возможности его трудоустройства в организации отсутствуют или работник отказался от предложенной ему работы. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации ( ст. 82 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации (является основанием для расторжения трудового договора новым собственником с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ) без указания каких-либо дополнительных причин.

Работник может быть уволен за неоднократное (более 1 раза) неисполнение трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и распоряжений работодателя при условии, что они не исполнены без уважительных причин и работник имеет к моменту повторного неисполнения трудовых обязанностей неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание. Предусмотрена возможность увольнения за однократное нарушение трудовых обязанностей, которые закон относит к числу грубых:

а) за прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Увольнение по данному основанию может быть, в частности, произведено за оставление работы без письменного предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения без согласия работодателя, самовольное использование дней отгулов или самовольный уход в отпуск. Расторжение трудового договора может быть осуществлено как в случаях, когда работник после прогула приступил к работе, так и тогда, когда он окончательно оставил ее. Во всех случаях датой увольнения считается последний день работы;

б) за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Такое состояние может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (например, свидетельскими показаниями, актом, составленным представителями работодателя, другими работниками, и т.д.).

Увольнение может последовать, когда работник находился в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения как в месте выполнения своих трудовых обязанностей, так и на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовые функции. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием;

в) за разглашение охраняемой законом тайны работник может быть уволен, если обязанность не разглашать государственную, служебную, коммерческую и иную тайну прямо предусмотрена трудовым договором с ним и стала известна ему в связи с исполнением своих трудовых обязанностей (Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне");

г) за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения работник может быть уволен, если соответствующие факты установлены вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) за нарушение работником требований по охране труда он может быть уволен при условии, что это нарушение повлекло тяжелые последствия (например, аварию, несчастный случай на производстве, пожар) или создавало реальную угрозу таких последствий. Соответствующие нарушения должны быть установлены и документально подтверждены (например, актом о несчастном случае).

В отдельных нормативных актах приводятся примерные дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителями. Так, в примерном контракте с руководителем федерального государственного унитарного предприятия (утв. распоряжением Министерства государственного имущества РФ от 16 февраля 2000 г. N 189-р) рекомендуется включать в трудовой договор с ними следующие дополнительные основания: нарушение по вине руководителя установленных в предусмотренном законодательством порядке требований по охране труда, повлекших принятие руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения либо решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения; необеспечение использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными его уставом; неиспользование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев.

Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут и в других случаях, установленных ТК РФ (см., например, ст. 278, 288, 336, 341) и другими федеральными законами. Так, в соответствии с общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы в соответствии со ст. 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" являются:

1) соглашение сторон служебного контракта (ст. 34 указанного Федерального закона);

2) истечение срока действия срочного служебного контракта (ст. 35);

3) расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего (ст. 36);

4) расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя (ст. 37);

5) перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;

6) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы (ч. 4 ст. 31);

7) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта (ст. 29);

8) отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе (ч. 2 и 3 ст. 28);

9) отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта (ст. 39);

11) нарушение установленных Федеральным законом или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы (ст. 40);

12) выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации (ст. 41);

13) несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

14) нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных ст. 17 настоящего Федерального закона;

15) отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания (ч. 7 ст. 27).

Прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа.

Увольнение по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному ТК и другими федеральными законами, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (п. 1), не допускается в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске. Юридического значения не имеет продолжительность временной нетрудоспособности, поскольку норма КЗоТ РФ (п. 5 ст. 33), допускавшая возможность увольнения работника при длительной, более 4 месяцев подряд, неявке на работу вследствие временной нетрудоспособности, в ТК РФ отсутствует. Безразличен и вид отпуска, в котором находится работник, - ежегодный оплачиваемый, учебный, отпуск без сохранения заработной платы.

Начало процедуры прекращения трудовых отношений по причинам, связанным с поведением работника или его работой, допустимо только в случае, когда у последнего есть возможность защищаться по поводу предъявленных ему обвинений. По общему принципу у работника должно быть право обжалования решения о его увольнении через обращение в суд общей юрисдикции, трудовой суд или арбитраж. При этом бремя доказывания обоснованности увольнения должно быть возложено на работодателя. Так, Рекомендацией N 119 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1963 г.) регламентируются вопросы увольнения работника в связи с совершением серьезного проступка. В соответствии со ст. 11 названной Рекомендации в случае увольнения за серьезный проступок предупредительный срок или компенсация вместо него могут не требоваться, а выходное пособие или другие виды пособий, выплачиваемых предпринимателем при прекращении трудовых отношений, если таковые выдаются, могут быть отменены.

Особо регулируется международными нормами порядок прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического или структурного характера. Здесь на первое место ставится обязательность консультаций с представителями работников. Планируя прекращение трудовых отношений по указанным выше причинам, работодатель "своевременно представляет соответствующим представителям работников относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, количестве и категориях работников, которых это может коснуться, и сроках, в течение которых они будут произведены". Представители работников вправе провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или по сведению их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности, таких, как предоставление другой работы.

**Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя**

ТК определяет формы обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

Принимая решение о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель должен сообщить об этом не позднее чем за 2 месяца выборному профсоюзному органу данной организации, т.е. профсоюзному органу, представляющему интересы всех или большинства работников данной организации.

Когда это решение может привести к массовому увольнению работников, критерии которого определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, срок информирования профсоюзного органа увеличивается - сообщение должно быть сделано не позднее чем за 3 месяца до начала сокращения численности работников.

Поскольку увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, работодатель при принятии решения о расторжении трудового договора направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа и другие документы, обосновывающие увольнение работника. Термин "соответствующий выборный профсоюзный орган" означает орган той профсоюзной организации, членом которой является увольняемый работник. Если работник не состоит ни в одном профсоюзе, имеющегося в организации, он увольняется без учета мнения профсоюзного органа. Равным образом, если в организации вообще нет профсоюзного органа, увольнение производится работодателем без учета чьего-либо мнения.

При расторжении трудового договора, которое производится по результатам аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член коллектива, в который входит аттестуемый работник.

Установленный ТК порядок обязательного участия профсоюзного органа может корректироваться в организациях коллективными договорами с учетом того, что Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предусматривает возможность участия профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

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

ТК предусматривает случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли работодателя и работника.

Призыв на военную службу осуществляется в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе". Основанием для прекращения трудового договора с работником, призванным на военную службу, является повестка военного комиссариата о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы.

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 3 ст. 59) гражданин РФ в случае, если его убеждениям и вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой.

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, служит основанием для расторжения трудового договора с работником, принятым на его место, в случаях, предусмотренных законодательством: а) работник был восстановлен на работе по решению государственной инспекции труда или суда; б) работник, освобожденный от выполнения данной работы в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности, потребовал восстановления на прежней работе. Такое требование должно быть заявлено в течение 3 месяцев со дня вступления в силу оправдательного приговора либо вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления, либо за недоказанностью участия данного лица в совершении преступления.

Прекращение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Неизбрание на должность является основанием для прекращения трудового договора с работниками, занимающими выборные должности (например, должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения).

К числу наказаний, исключающих возможность продолжения работы, в соответствии с Уголовным кодексом РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ, введенным в действие с 1 января 1997 г., относятся: лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47), арест (ст. 54), лишение свободы (ст. 56, 57). Вступление в законную силу приговора суда, которым работник приговорен к перечисленным видам наказаний, является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 4 комментируемой статьи.

Прекращение трудового договора вследствие признания его полностью нетрудоспособным допускается на основании медицинского заключения, выдаваемого учреждениями медико-социальной экспертизы. Если у работника наступила полная утрата профессиональной трудоспособности вследствие резко выраженного нарушения функций организма при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, устанавливается степень утраты профессиональной трудоспособности 100%.

Естественным основанием прекращения трудового договора является смерть работника или работодателя - физического лица, а также признание их безвестно отсутствующими. В соответствии с ГК РФ (ст. 42) гражданин может быть признан безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания и невозможно установить место его пребывания.

Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, может служить основанием для прекращения трудового договора лишь в случаях, если эти обстоятельства признаны решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ, в котором возникли соответствующие чрезвычайные обстоятельства.

**Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора**

В ТК конкретизированы случаи нарушения правил заключения трудового договора, когда эти нарушения исключают возможность продолжения работы, предусмотренные в качестве общего основания прекращения трудового договора.

Трудовой договор прекращается в случае его заключения в нарушение приговора суда о лишении данного лица права занимать определенные должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной либо иной деятельностью. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания с учетом характера и степени общественной опасности - совершенного преступления и личности виновного (ст. 47 УК РФ).

Если трудовой договор был заключен для выполнения работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным учреждением клинико-медицинской экспертизы, он должен быть прекращен на основании комментируемой статьи.

Основанием для прекращения трудового договора по комментируемой статье служит отсутствие документа об образовании в случаях, когда выполнение работы требует специальных знаний. Отсутствие специального образования является основанием для прекращения трудового договора только в случаях, когда наличие такого образования предусмотрено законодательством в качестве условия занятия соответствующей должности (выполняемой работы). Например, правом на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью обладают лица, получившие высшее или среднее медицинское или фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание (ст. 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан), командиром воздушного судна может быть лицо, имеющее сертификат (свидетельство) пилота (летчика) (ст. 57 Воздушного кодекса РФ от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ) и т.д. Естественно, что если в процессе реализации трудового договора у соответствующих работников обнаружится отсутствие предусмотренных законодательством документов о специальном образовании, трудовой договор должен быть расторгнут с ним по ст. 84 ТК РФ.

В то же время увольнение в связи с отсутствием документа о специальном образовании недопустимо, если оно согласно закону не является обязательным условием заключения договора, а со своими трудовыми обязанностями работник справляется.

Другие случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора могут быть установлены только федеральным законом. Например, в соответствии со ст. 16 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

При прекращении трудового договора по ст. 84 ТК РФ работодатель обязан: а) предложить увольняемому работнику другую имеющуюся у него работу и с письменного согласия работника перевести его на такую работу; б) выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Список литературы:

*Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)*

*Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня 2006 г.)*

*Федеральный закон от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах*

*муниципальной службы в Российской Федерации";*

*Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в*

*таможенных органах Российской Федерации";*

*Закон РФ "Об образовании" (в ред. Федерального закона от 13 января*

*1996 г. N 12-ФЗ);*

*Федеральный закон "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред.*

*Федерального закона от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ);*

*Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной*

*гражданской службе Российской Федерации";*

*Закон РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-I "О статусе судей в Российской*

*Федерации";*

*Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции".*