**Правильное увольнение (памятка работодателю)**

Быстров Денис, Юрист ООО "Юридическое бюро Юрьева"

Памятка адресована всем работодателям. Возможно, она поможет Вам сэкономить деньги, время, а самое главное - нервы. Ныне действующий Трудовой кодекс РФ содержит 18 оснований для увольнения недобросовестного работника. Для сравнения: в 1918 году таких оснований было всего 4, в 1922 - 8, в 1971 уже 14. Таким образом развитие отечественного трудового законодательства идет по пути увеличения оснований для увольнения, что, конечно же, неплохо для работодателем.

Говоря об увольнении работников по инициативе работодателя прежде всего следует отметить, что перечень оснований, установленный Трудовым кодексом является исчерпывающим (т.е. в трудовом догворе нельзя предусмотреть иные основания для увольнения сотрудника, чем те, которые перечислены в ТК РФ). Но из этого правила есть и исключения - по основаниям, предусмотренным соглашением сторон, могут быть уволены руководители организаций (п. 3 ст. 278 ТК РФ); работники, занятые у работодателей-физических лиц (ст. 307 ТК РФ); надомники (ст. 312 ТК РФ); работники, занятые в религиозной организации (ст. 347 ТК РФ).

Статья 81 ТК РФ дает общий перечень оснований для увольнения работников по инициативе работодателя. Большинство пунктов (пп. 1-3, 5, 6, 11, 12) применимы ко всем без исключения работникам, пункты 4, 7-10, 13 статьи 81 ТК РФ закрепили дополнительные основания, применимые лишь к отдельным категориям сотрудников (увольнение генерального директора (руководителя организации), увольнение главного бухгалтера и др.). Мы рассмотрим лишь те основания для увольнения работников, которые распространяются на всех сотрудников.

Все основания для увольнения можно подразделить на две большие группы - связанные с виновными действиями работника и не зависящие от наличия вины в его действиях.

Увольнение сотрудника вследствие его виновных действий

1. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Круг обязанностей работника определяется трудовым договором и правилами внутренного распорядка. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" приведены примеры неисполнения (ненадлежащего исполнения) работником своих трудовых обязанностей. К ним относятся: - отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте; - отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением правил внутреннего распорядка (ст. 162 ТК РФ); - отказ или уклонение от медицинского освидетельствания, от прохождения спецобучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе. Увольнение сотрудника по данному основанию будет лишь при наличии дисциплинарного взыскания (действует в течение одного года) и только при неоднократности нарушения. Если дисицплинарное взыскание к работнику не применялось, то он не может быть уволен по данному основанию.

2. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ) - прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд); - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (может быть подтверждено как медицинским заключением, так и иными доказательствами, например, показаниями других сотрудников); - разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной, государственной), ставшей известной работнику в связи с исполнением работником своих трудовых обязанностей (для увольнения по этому основанию должны быть соблюдены следующие условия: должно быть положение о коммерчсекой или служебной тайне и перечень засекреченных сведений, утвержденные работодателем; в трудовом договоре должно быть условие о неразглашении тайны); -нарушение работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали угрозу наступления таких событий. Перчень случаев, которые признаются грубым нарушением своих обязанностей, является исчерпывающим.

3. Представление работником подложных документов или иных заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ)

В качестве подложных (фальсифицированных) документов могут выступать документы об образовании, о стаже работе и т.п. Увольнение по данному основанию схоже с увольнением сотрудника ввиду отсуствия у него документа об образовании, если выполнение работы требует специальных навыков (ст. 84 ТК РФ). Однако в последнем случае виновных действий работника нет и увольнение происходит ввиду объективных причин, т.е. при отсутствии вины работника.

Увольнение сотрудника при отсутствии его вины

1. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ст. 81 ТК РФ) Работник может несоответствовать своей должности по состоянию здоровья либо вследствие недостаточной квалификации, если это препятствует надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. Недосточный уровень квалификации должен быть подтвержден результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренным федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. По данному основанию в принципе можно уволить практически любого неугодного сотрудника, если он по каким-либо причинам не хочет оставлять свое рабочее место. Мы не раз помогали своим клиентам в проведении и правильном оформлении подобных аттестаций.

Процедура проведения аттестации предполагает: а) наличие положения об аттестации; б) аттестация производится специальной аттестационной комиссией, созданной в порядке, установленным положением об аттестации; в) аттестация должна проводится в отношении всех работников определенной категории (за исключениями, установленными положением); г) аттестация должна носить периодичный (например, раз в квартал), а не чрезвычаный характер; д) результаты аттестации в отношении кажого работника оформляются соответствующим заключением, которое и дает работодателю право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Соблюдение этих несложных правил поможет работодателю избежать возможных осложнений с увольнением строптивого сотрудника.

2. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя-физического лица (п. 1 ст. 81 ТК РФ)

3. Сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

С численностью все более или менее понятно - это общее число работников, обусловленное применяемым в организации технологическим процессом и потребоностями обслуживания деятельности предприятия. Под штатом понимается совокупность руководящих и административных должностей различного уровня, а также специалистов. Штат как правило определяется руководителем предприятия путем издания штатаного расписания.

Об увольнении сокращении штата (а также ликвидации организации) работодатель обязан предупредить работников предприятия под расписку за 2 месяца и в тот же срок довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и заработной платы. Опять-таки за два месяца до увольнения работников по данным основаниям работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу, а если предстоит массовое увольнение - за три месяца до предстоящих мероприятий.

Чтобы провести правильное увольнение по данному основанию необходимо принять, первое, приказ о сокращении штата, и второе, приказы об увольнении работников (в отношении каждого из них). При этом следует учитывать преимущественное право некоторых работников на оставление на работе при прочих равных условиях: семейные - при наличии двух и более нетрудоспособных членов семьи,инвалидам ВОВ и др.

Не следует забывать, что недопустимо (под страхом последующего восстановления работника и разнообразных штрафных санкций) увольнение сотрудника в период его нетрудоспособности и во время отпуска (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), а также увольнение беременных женщин, за исключением увольнения при ликвидации организации(ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается при увольнении работников по состоянию здоровья или результатам аттестации, при ликвидации, а также при сокращении численности или штата организации.

Порядок увольнения (форма увольнения). Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, на основании которого вносится запись в трудовую книжку увольняемого работника. В трудовой книжке должна быть указана точная причина увольнения. Записи производятся в точном соответствии с формулировками трудового кодекса (со сслыкой на соответствующий пункт и статью) и без сокращений. Правила ведения трудовых книжек утверждены Постановлением

Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках".