**Вопрос № 1 основания прекращения трудового договора**

1) соглашение сторон ([статья 78](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/845c1cb66c6b855ac0278e56b60c1fb171679642/#dst100572) ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора ([статья 79](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/1765ba7f2164ad16e926486a880e66040510b62e/#dst489) ТУ РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/aed7d03df679e3376974dadd131b899dc6966650/#dst100579) ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/c4fb132fe85cc97656824c71c0727e1ef5cb8e10/#dst100517) и [81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100586) ТК РФ);

5) [перевод](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/2315ae0ae1def4974210e079fff7f446e754504d/#dst444) работника по его просьбе или с его согласия 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 ([статья 75](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/b8d35d10283d491ee8d4065a4ac19c77917b3227/#dst100540) ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/9813ddf0e50685b412c0736a2e7eae8c4c840ce7/#dst461) ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/790f7da763bc677a4a37e1a58868ebe831fe4c00/), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/acdc2ab92b123e95b00c5ccda1bf7bcbb9518216/#dst455) и [четвертая статьи 73](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/acdc2ab92b123e95b00c5ccda1bf7bcbb9518216/#dst456) ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в [другую местность](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/7bb4b990ea25414155a1c9f111340ff0c4e9cb30/#dst100256) вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/2315ae0ae1def4974210e079fff7f446e754504d/#dst443) ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst100617) ТК РФ);

**Вопрос № 2 Расторжение трудового договора по инициативе работников.**

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-iii/glava-11/statja-66.1/#002360) ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

**Вопрос № 3 расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) [смены собственника](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100300) имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного [неисполнения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/3a3bad3e8cac339021393236fd85d5a46a357735/#dst101183);

6) однократного [грубого нарушения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100325) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100326), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического [опьянения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100334);

в) разглашения охраняемой законом [тайны](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93980/) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100339) имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405958/5d02242ebd04c398d2acf7c53dbc79659b85e8f3/#dst122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/), другими федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/), нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_385032/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst6) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100350) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/).

[Порядок](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335296/f1f2ddbd8652e37927fcc71581f40a730cd8a16f/#dst100151) проведения аттестации ([пункт 3 части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) или [3 части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/7bb4b990ea25414155a1c9f111340ff0c4e9cb30/#dst100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100601) или [8 части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100602) настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst2277) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405958/6ed1ab95bddfd986dcb541b17db48da72b4f511b/#dst184) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**Вопрос № 4 Оформление увольнения работника.**

Прекращение трудового договора оформляется [приказом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/c3075873a2e755a3c3ee5e4fe953a0828380ab39/#dst100230) (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc8071b6b37792778d4ce9fba7e76c373edc0618/), сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/#dst2360) ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/274f022222909efcef192f7615b143e34309164f/#dst100956) ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему [заверенные](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc8071b6b37792778d4ce9fba7e76c373edc0618/) надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/#dst2360) ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst499) или [пунктом 4 части первой статьи 83](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst100622) ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/ede188a86ee930ba7b9e1163bc567d7897a43921/#dst2191) ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc8071b6b37792778d4ce9fba7e76c373edc0618/) на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

**Вопрос № 5 Правовые последствия незаконного увольнения.**

При **незаконном увольнении с работы** бывший сотрудник может претендовать на защиту своих прав, возмещение вреда и морального ущерба, а также восстановление на работе.

Разногласия в трудовых отношениях между работниками и работодателями могут рассматриваться в комиссиях по решению трудовых споров и судах.

Срок подачи жалобы в комиссию по трудовым спорам ― 3 месяца с момента нарушения прав работника (ст. 386 ТК РФ). Обращение в судебные органы может состояться в течение 10 дней после вынесения решения комиссии (ст. 390 ТК РФ). Заявление в суд предоставляется возможность подать в срок не позднее месяца со дня увольнения (ст. 392 ТК РФ).

Граждане могут потребовать их восстановления в прежней должности на рабочем месте, если работодатель не предоставит веских причин для совершенного увольнения. Кроме того, судебные органы вправе присудить выплаты в пользу уволенного сотрудника в размере его среднего заработка и потребовать от работодателя компенсации морального вреда.