

**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР  
НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ  
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**«Особенности и порядок увольнения сотрудников учреждения»**

Составитель:

Ведущий юрист-консульт  
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»  
К.Л. Селезнева

**Тамбов, 2022**

Основания для расторжения трудового договора предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации. Одним из них является заявление самого работника. Также инициатором увольнения может быть работодатель (организации или ИП), в том числе в ситуации, когда работник совершил то или иное нарушение или проступок. Кроме того, прекращение трудовых отношений возможно независимо от воли сторон договора — например, в случае окончания срока его действия.

Для каждого основания определен перечень шагов, которые должен сделать работодатель, чтобы прекращение трудовых отношений с работником было законным. Рассмотрим наиболее частные причины увольнений.

#### *Увольнение работника по собственному желанию.*

Сотрудник вправе в любой момент потребовать расторжения трудового договора. Достаточно подать заявление не менее чем за две недели до предполагаемой даты ухода (ст. 80 ТК РФ). Для некоторых категорий работников установлен более продолжительный (например, один месяц — для руководителя организации) или более короткий (например, три дня — для тех, кто находится на испытательном сроке) период предупреждения.

Увольнение по собственному желанию не требует согласия работодателя. Он обязан уволить сотрудника после того, как истечет установленный Трудовым кодексом срок предупреждения (или в более раннюю дату, если стороны это согласовали). Период болезни работника включается в срок уведомления об увольнении.

Есть случаи, когда работник вправе получить расчет именно в тот день, который он указал в заявлении. В частности, такую привилегию имеют лица, выходящие на пенсию. Также получить расчет в день, указанный в заявлении, могут студенты, которые увольняются по причине зачисления в образовательную организацию.

#### *Увольнение по инициативе работодателя.*

У работодателя есть гораздо более широкий спектр оснований для разрыва трудовых отношений. Например, он вправе уволить работника, который не прошел испытательный срок, нарушил трудовую дисциплину либо предъявил при трудоустройстве подложные документы.

Поводом для увольнения по инициативе работодателя могут быть также обстоятельства, не зависящие от поведения сотрудника: сокращение численности работников или штата предприятия, ликвидация учреждения.

#### *Увольнение за прогул.*

Трудовой кодекс считает прогул грубым дисциплинарным проступком. Его совершение позволяет наказать работника увольнением (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для того, чтобы расторгнуть договор, необходимо совершить ряд действий.

В большинстве случаев уволить за прогул можно только в течение месяца со дня отсутствия человека на работе (ч. 3 ст. 193 ТК РФ, подп. «а» п. 34 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.04 № 2; далее — постановление Пленума ВС РФ № 2). При этом нужно придерживаться установленного Кодексом порядка выяснения обстоятельств этого проступка.

Прежде всего необходимо документально зафиксировать сам прогул — отсутствие сотрудника на рабочем месте. При этом желательно не ограничиться отметкой в таблице учета рабочего времени, а оформить дополнительные документы: докладную записку на имя руководителя компании и акт об отсутствии работника.

Прогулом признается отсутствие сотрудника без уважительных причин на рабочем месте не только в течение всей смены или дня (независимо от их продолжительности), но и более 4 часов подряд в течение смены (дня). Это правило действует и в том случае, если командированный работник отсутствовал в месте выполнения служебного задания.

Затем надо затребовать у человека объяснение причин отсутствия. Важно учесть следующее. Если работник готов написать объяснительную записку, составлять документ об ее истребовании не надо. В этом случае само наличие объяснительной будет подтверждать, что она была затребована.

Если же ситуация конфликтная или работник явно тянет время, не составляя объяснение, следует оформить требование в письменной форме и передать его сотруднику под подпись. А при отказе от ее проставления — подготовить соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения также подтверждается актом.

На составление объяснительной прогульщику отводится два рабочих дня (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Считаются только те дни, которые являются для сотрудника рабочими.

После того, как объяснения получены, следует оценить, является ли причина отсутствия человека на работе уважительной. Работодатель вправе решить этот вопрос по своему усмотрению. Однако нужно помнить, что если работник не согласится с увольнением, то давать оценку уважительности

причины прогула возможно будет уже суд. Поэтому любые спорные моменты в этой части лучше сразу толковать в пользу сотрудника.

Если причина отсутствия признана уважительной или решено ограничиться выговором, трудовые отношения с работником сохраняются, но работодатель вправе не оплачивать период прогула. Это следует из положений статей 129 и 132 ТК РФ. Объяснение простое — человек не выполнял трудовые обязанности, а законных оснований для сохранения заработка не было.

Оформить приказ об увольнении можно в следующих случаях: причина прогула очевидно является неуважительной. Либо работник отказался дать объяснения, а иных сведений, подтверждающих, что у него были веские основания для отсутствия, у работодателя нет. При этом нужно помнить, что увольнение — крайняя мера наказания. А значит, сначала нужно оценить возможность применения других мер: замечания или выговора. Необходимо учесть тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение сотрудника и его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума ВС РФ № 2). Причины, указывающие на невозможность применения более мягкого наказания, лучше отразить в приказе об увольнении по форме Т-8.

Нельзя уволить за прогул работника, который находится в отпуске или на больничном (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). В таком случае нужно дождаться, когда сотрудник снова появится на работе. При этом данные периоды при подсчете месячного срока, отведенного для увольнения, не учитываются (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). А вот уволить за прогул беременную женщину запрещено при любых обстоятельствах. Даже если работодателю не было известно о ее беременности.

#### *Увольнение за нарушение трудовой дисциплины.*

Это возможно при наличии у работника неснятого выговора или замечания. Если такой сотрудник совершит повторный проступок, с ним можно расторгнуть трудовой договор (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Но только в том случае, если с момента нарушения трудовой дисциплины прошло не более месяца, и к работнику нельзя применить более мягкое наказание, чем увольнение.

Дисциплинарное наказание (выговор или замечание) снимается автоматически через один год, если в этот период работник не был наказан повторно. Никакой распорядительный документ не нужен. Вместе с тем

работодатель вправе издать приказ или распоряжение о досрочном снятии наказания (ст. 194 ТК РФ).

Процедура увольнения в данном случае схожа с процедурой увольнения за прогул. То есть необходимо соблюсти порядок и сроки, предусмотренные статьей 193 ТК РФ. Так, сначала нужно зафиксировать сам дисциплинарный проступок. Таковым признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

Данные обязанности могут быть установлены в трудовом договоре, должностной инструкции, или локальных нормативных актах, с которыми работник ознакомлен под подпись. А некоторые закреплены непосредственно в Трудовом кодексе (например, в статье 215 ТК РФ прописаны обязанности работника в области охраны труда).

Таким образом, нарушением дисциплины считается совершение работником действий, которые запрещены трудовым договором, должностной инструкцией, локальным нормативным актом или Кодексом. Либо несовершение действий, которые сотрудник в силу перечисленных документов обязан выполнить. В частности, нарушением трудовой дисциплины являются систематические опоздания на работу (ранние уходы с нее) или отказ от командировки.

Нарушение дисциплины можно зафиксировать разными документами: докладной запиской, актом, табелем учета рабочего времени и т.д. Далее, как и в случае с прогулом, у работника необходимо получить объяснение причин проступка и решить вопрос об их уважительности. Затем, с учетом всех обстоятельств дела, а также предшествующего поведения сотрудника и его отношения к труду, нужно принять решение о наказании. В том случае, если нельзя применить выговор, в том числе повторный, можно расторгнуть договор.

#### *Сокращение численности работников.*

Увольнение «по сокращению» (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в настоящее время применяется довольно часто. Как правило поводом для сокращения численности является снижение объема работы (оптимизация числа сотрудников), а для сокращения штата — изменение вида деятельности (увольнение всех работников, которые занимали соответствующие должности). Принципиальных отличий в процедурах увольнения по этим основаниям нет.

Решение о необходимости сокращения принимает исключительно работодатель (ч. 1 ст. 22 ТК РФ, п. 10 постановления Пленума ВС РФ № 2, определение Конституционного суда РФ от 15.07.08 № 413-О-О). Однако он должен быть готов обосновать целесообразность данной меры.

Некоторых работников нельзя уволить по сокращению ни при каких обстоятельствах (ст. 261 и 264 ТК РФ). В частности, это касается:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- работников, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает.

Далее нужно определить, кто из оставшихся сотрудников имеет преимущественное право на сохранение работы. Согласно статье 179 ТК РФ, работодатель обязан оставить тех, у кого выше производительность труда и квалификация. А при равных производительности и квалификации защита от сокращения есть у следующих лиц:

- семейные работники при наличии как минимум двух иждивенцев;
- единственные кормильцы в семье;
- сотрудники, получившие во время работы трудовые увечья и профзаболевания;
- работники, направленные на повышение квалификации без отрыва от работы;
- инвалиды ВОВ и боевых действий по защите Отечества;
- иные сотрудники, которым такое право предоставлено коллективным договором.

Даже при небольшом штате сокращение численности связано со значительной бумажной работой. Сначала придется определить тех, кого вообще нельзя уволить по этому основанию (а для этого, возможно, понадобится запросить у сотрудников дополнительные документы). Затем — собрать данные о производительности труда и квалификации остальных сотрудников. Проанализировать эти сведения и распределить работников

по соответствующим уровням. Внутри каждого уровня выделить группы льготников. После чего установить тех, кто останется работать, и тех, с кем придется расторгнуть трудовые отношения.

Последним необходимо вручить уведомление о предстоящем увольнении по сокращению. Указанная в нем дата расторжения договора не должна быть ранее, чем через 2 месяца. Также уведомление нужно направить в органы службы занятости.

В службу занятости передаются данные о каждом сокращаемом работнике. В частности, нужно сообщить о его должности, профессии, специальности и квалификационных требованиях. Порядок направления указанных сведений утвержден постановлением правительства РФ от 30.12.21 № 2576. Работодатели со среднесписочной численностью работников за прошлый год более 25 человек обязаны разместить эти данные на платформе «Работа в России». Остальные могут выбрать способ передачи сведений — на бумаге или в электронном виде.

Всем сокращаемым нужно предложить имеющиеся вакантные должности — как соответствующие их специальности и квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые. Главное, чтобы они подходили сотруднику по состоянию здоровья, а место работы находилось в той же местности (возможность перевода в другую местность должна быть заранее оговорена в коллективном или трудовом договоре). При этом нельзя предлагать временные вакансии. Если в двухмесячный период предупреждения будут появляться новые вакансии, их нужно сначала предлагать кандидатам на сокращение. И только потом можно замещать новыми людьми.

Хотя Трудовой кодекс не требует подтверждать, что сокращаемым работникам были предложены вакансии, лучше оформить уведомления и вручить их сотрудникам под подпись. А при отказе от подписания — составить акт.

Работников, находящихся на больничном или в отпуске, также можно уволить по сокращению. Но только после того, как закончится время отдыха или временной нетрудоспособности.

*Увольнение по истечению срока трудового договора.*

Истечение срока, на который был оформлен трудовой договор, дает работодателю право уволить работника (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Но есть важный нюанс: увольнение не произойдет автоматически. Если трудовые отношения продолжатся после срока, указанного в договоре, он

трансформируется в бессрочный (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Тогда увольнение по данному основанию станет невозможным.

Расторжение договора следует оформить именно в тот день, когда истекает срок его действия, даже если этот день является выходным (апелляционные определения Московского городского суда от 24.01.20 по делу № 33-7835/2020, 2-1694/2019 и Красноярского краевого суда от 12.08.15 по делу № 33-8661/15).

Подготовку к увольнению «срочника» нужно начинать не менее чем за три календарных дня до даты окончания трудовых отношений. Именно в этот срок следует вручить (направить) ему уведомление о расторжении трудового договора. Единственный случай, когда этого делать не требуется — увольнение временного сотрудника, который исполнял обязанности отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). Ссылку на реквизиты уведомления (дату и номер) нужно будет дать в приказе об увольнении.

Отпуск, в том числе по уходу за ребенком, или болезнь временного сотрудника не является препятствием для его увольнения в связи с окончанием срока договора.

Есть особенности увольнения беременных «срочниц», в том числе тех, кто уже находится в отпуске по беременности и родам. Так, работодатель должен продлить трудовой договор с такой сотрудницей до окончания беременности (отпуска по беременности и родам), если имеется заявление, к которому приложена медицинская справка о беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). Соответственно, если беременная сотрудница не предъявила эти документы, то ее увольнение по истечении срока договора будет законным.

Вторая особенность касается увольнения беременной по окончании срока договора, который был оформлен на время отсутствия основного сотрудника. Такой договор можно прекратить при условии, если беременная «срочница» отказалась от предложенного ей перевода на другую работу, либо в компании вообще нет вакансий (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Приказ об увольнении нужно издать в последний день действия трудового договора. Это касается и «срочников», нанятых на время отсутствия основного работника, — приказ об увольнении составляется в день выхода постоянного сотрудника.

*Увольнение по состоянию здоровья.*

Такое возможно в двух случаях. Первый — медицинская комиссия признала работника полностью нетрудоспособным (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).



Основанием для увольнения будет медицинский документ, в котором сказано про 100-процентную утрату возможности осуществления трудовой деятельности. Приказ о расторжении договора необходимо оформить сразу же после представления работником медицинского заключения. Днем увольнения будет последний день, когда сотрудник фактически работал (ст. 84.1 ТК РФ).

Второй случай — в соответствии с медицинским заключением работник не может выполнять текущую работу (необходим перевод на другую), но он отказался от смены работы, либо компания не имеет подходящих вакансий (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Увольнение по этому основанию возможно в том случае, если на основании медицинского заключения работник нуждается в переводе на срок более четырех месяцев. Если же программа реабилитации (абилитации) установлена на меньший период, а возможности перевода нет, то сотрудника следует просто отстранить от работы (ч. 2 ст. 73 и ч. 1 ст. 76 ТК РФ). Уволить в этом случае нельзя.

Правило о четырех месяцах не действует в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера. Их можно уволить «по здоровью» и в том случае, если, согласно медицинскому заключению, перевод требуется на срок менее четырех месяцев (ч. 4 ст. 73 ТК РФ).

После того, как работник принес медицинское заключение, из которого следует, что он не может выполнять текущие обязанности, следует отстранить его от работы (ч. 1 ст. 76 ТК РФ). Далее нужно предложить другую работу, подходящую по медицинским показаниям, либо уведомить об ее отсутствии. Кодекс не установил срок и порядок такого уведомления. Лучше сделать это сразу и в письменном виде. Приказ об увольнении нужно издать в тот день, когда работник ознакомился с уведомлением об отсутствии подходящей вакансии, либо был составлен акт об отказе от ознакомления. Если же такая работа есть, но сотрудник не хочет переводиться, приказ об увольнении следует издать в день получения письменного отказа от перевода.

*Увольнение за несоответствие занимаемой должности.*

Расторжение договора в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) возможно при соблюдении двух условий. Первое — несоответствие работника подтверждено заключением, выданным по итогам аттестации. Второе — работник отказался от перевода на подходящую по его здоровью работу

(в том числе нижестоящую и нижеоплачиваемую), либо в компании нет такой вакансии.

Но даже при выполнении этих условий не получится уволить «за профнепригодность» беременных и женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет. Также не подлежат увольнению по данному основанию одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), и другие лица, воспитывающие таких детей без матери. А равно — единственные кормилицы ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает (ст. 261 ТК РФ).

Также нельзя расстаться «по несоответствию» с молодыми сотрудниками, у которых нет необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа. Уволить по данному основанию тех, кто находится в отпуске или на больничном, допустимо только по окончании соответствующего периода (при соблюдении перечисленных выше условий).

Трудовой кодекс не установил срок для увольнения работника, не прошедшего аттестацию. Но в интересах работодателя сделать это быстрее — в тот день, когда сотрудник отказался от перевода на другую работу (ознакомился с уведомлением об отсутствии подходящей вакансии).

#### *Увольнение за утрату доверия.*

Это специальное основание для расторжения договора с работником, который непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности, то есть осуществляет их прием, хранение, транспортировку, распределение (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 45 постановления Пленума ВС РФ № 2). При этом соответствующие обязанности должны быть закреплены документально — в трудовом договоре, должностной инструкции, договоре о полной материальной ответственности и т.п.

Об утрате доверия могут говорить виновные действия (обсчет, обвешивание, махинации с ГМЦ, взятки, «откаты» и т.п.), совершенные сотрудником как по месту работы, так и вне ее. При этом не имеет значение, были эти проступки связаны с исполнением трудовых обязанностей или нет (п. 45 и 47 постановления Пленума ВС РФ № 2). Однако работодатель должен располагать документами, которые подтверждают не только само действие, но и вину работника. На эти документы нужно сослаться в приказе об увольнении.

Конкретный порядок увольнения зависит от обстоятельств дела. Так, если указанные действия совершены при выполнении трудовых обязанностей, то увольнение будет мерой наказания за дисциплинарный проступок. А значит, работодатель должен соблюсти процедуру и сроки привлечения к ответственности. Необходимо зафиксировать сам проступок, получить объяснительную, оценить уважительность причины проступка и вынести решение с учетом всех обстоятельств дела, личности сотрудника и его отношения к труду (ст. 192, 193 ТК РФ).

В остальных случаях увольнение можно проводить без дополнительных процедур — на основании документов, подтверждающих вину работника. Но и здесь имеются временные рамки: издать приказ об увольнении за действия, которые совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, можно не позднее одного года со дня, когда был обнаружен проступок (п. 47 постановления Пленума ВС РФ № 2).

*Запрет на увольнение определенных категорий работников.*

Трудовой кодекс установил абсолютный запрет на увольнение по инициативе работодателя двух категорий работников. Первая — беременные женщины (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Вторая — работники, находящиеся в отпуске (в т.ч. учебном) или на больничном (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Менее строгие ограничения действуют в отношении:

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- отца или других лиц (в т.ч. опекунов и попечителей), воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает.

Этих сотрудников можно уволить только за некоторые нарушения. Например, за прогул, неоднократное нарушение трудовых обязанностей или в связи с утратой доверия (ст. 261 ТК РФ).

Запреты не распространяются на увольнение «по собственному желанию». По этому основанию можно расстаться с любым сотрудником

в любое время. Еще одно исключение — ликвидация компании (без перехода ее прав и обязанностей к другим лицам) или «закрытие» ИП. В этих случаях расторгаются договоры со всеми работниками (п. 28 постановления Пленума ВС РФ № 2).

В заключение отметим, что четкое соблюдение процедур увольнения сотрудников в 2022 году позволит избежать претензий со стороны госинспекции труда и штрафов за несоблюдение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ). Также не придется нести дополнительные финансовые расходы на оплату периода вынужденного простоя работника, если его увольнение будет признано незаконным.

#### Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001 г. № 256.
2. Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2021 г. № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 10.01.2022 г. № 2. Ст. 527.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // <https://base.garant.ru/12134976/>
4. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.11.2019 № 14-2/В-912 «О дисциплинарных взысканиях в случаях совершения прогула во время командировки» // Нормативные акты для бухгалтера. 17.12.2019. № 24.
5. Определение ВС РФ от 03.12.07 № 19-В07-34 // <https://base.garant.ru/1791080>