

ВУЗ

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
**на тему:**  
**«Правовые аспекты расторжения трудового**  
**договора по инициативе работодателя»**

**Выполнена:**

**Научный руководитель:**

# Цель и задачи исследования

**Цель исследования** - анализ норм трудового законодательства и материалов судебной практики, посвященных расторжению трудового договора по инициативе работодателя за нарушение работником дисциплины труда, выявление существующих проблем и разработка предложений по их урегулированию.

## **Задачи исследования:**

- Рассмотреть теоретические основы расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
- Определить правовые проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда;
- Рассмотреть перспективы развития практики и законодательства в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда;
- Провести анализ правоприменительной практики по теме дипломной работы;
- Оформить методическую разработку по теме дипломной работы.

# Случаи, когда работодатель согласно ст.81 РТК РФ может расторгнуть трудовой договор с работником

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
2. сокращения численности или штата работников организации;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
4. смены собственника имущества организации;
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
7. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
9. принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
10. однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
11. представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

# Обязанности работодателя



предоставление работнику работы, которая обусловлена трудовым договором;

обеспечение работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами;

обеспечение безопасности, охраны и гигиены труда;

выплата работнику заработной платы в полном размере и в соответствии с установленными сроками;

предоставление представителям работников полной и достоверной информации, которая является необходимой для заключения коллективного договора, соглашения;

обеспечение бытовых нужд работников, которые связаны с исполнением ими трудовых обязанностей и др.

# Условия для того, чтобы работодатель мог правомерно расторгнуть трудовой договор с сотрудником

работник имеет дисциплинарный проступок за нарушение своих трудовых обязанностей, которые предусмотрены трудовым договором, должностной инструкцией;

работник виновен в нарушении трудовой дисциплины.

у работника имеется неоднократность в совершении дисциплинарных проступков;

работник не являлся временно нетрудоспособным и не находился в момент совершения проступка в ежегодном отпуске;

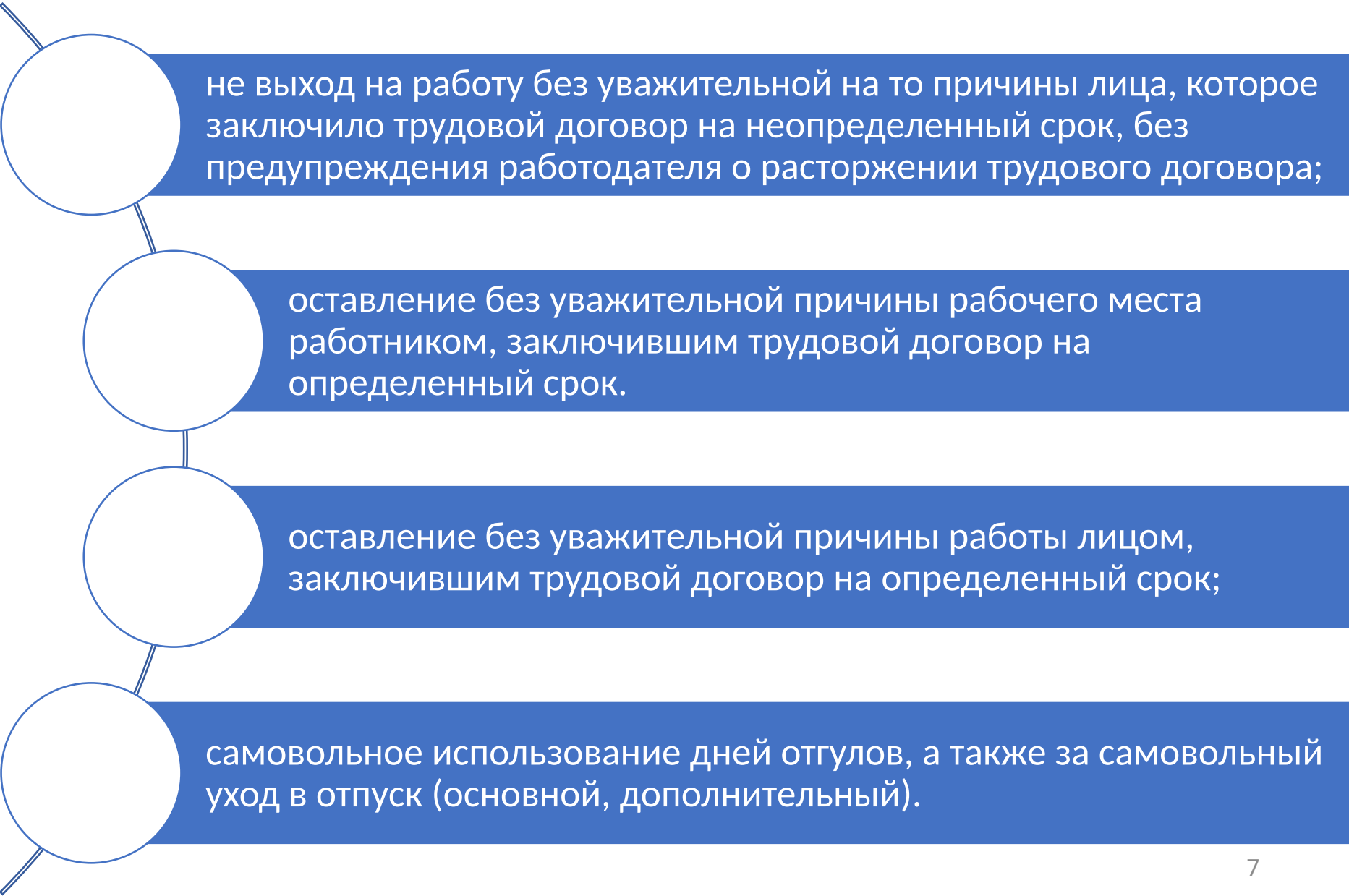
работодателем соблюден порядок наложения дисциплинарных взысканий при этом должна учитываться соразмерность проступка и наказания за него;

акты о привлечении работника к ответственности должны быть надлежащим образом оформлены.

# Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

- совершение прогула, т.е. отсутствие работника на рабочем месте более четырех часов подряд без уважительных причин в течение всего рабочего дня, при этом продолжительность рабочего дня не учитывается.
- появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на работе.
- разглашение охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в результате выполнения им трудовых обязанностей.
- совершение по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, совершение умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества, что установлено согласно вступившего в законную силу приговора суда или постановления судьи, органа, должностного лица, в полномочия которых входит рассмотрение дел об административных правонарушениях.
- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда факта нарушения работником требований охраны труда, что привело к тяжким последствиям.

# Частные основания



не выход на работу без уважительной на то причины лица, которое заключило трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора;

оставление без уважительной причины рабочего места работником, заключившим трудовой договор на определенный срок.

оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок;

самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

# Унификация документов

установление номенклатуры действующих в рамках системы унифицированных форм документов;

разработку единой модели (схемы) построения документов системы с использованием, как правило, формуляра-образца;

разработку структур документов;

создание общих синтаксических правил построения документов

# Выводы

В соответствии с ч.3 ст.189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, устанавливающим основы правомерного поведения в процессе трудовой деятельности.

В случаях, если расторжение трудового договора происходит по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда, у работодателя должен быть такой локальный акт как правила внутреннего трудового распорядка, при этом работники должны быть ознакомлены с указанными правилами в письменном виде.

Основным направлением развития практики и законодательства в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда должна стать система внедрения стандартизированных документов, которые работодатель сможет применять для оформления соответствующих процедур.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**