**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В жизни почти любого человека наступает момент, когда приходится оканчивать трудовую деятельность и увольняться с работы.

Именно поэтому, вопрос увольнения работника является важным и наиболее проблематичным в современном обществе, поэтому любому работнику помимо своих трудовых прав и обязанностей необходимо разбираться и в данном вопросе.

Основания прекращения трудового договора перечислены в статье 77 Трудового Кодекса РФ. Самыми часто встречающимися основаниями расторжения трудовых отношений являются: соглашение сторон, инициатива работника, инициатива работодателя.

С первым основанием ничего сложного - трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Достаточно обоюдного и согласованного желания работника и работодателя, которое будет явно выражено для обоих сторон.

Кроме того, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом 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.

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 с настоящим Кодексом 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 у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Увольнение в этих первых двух случаях должно пройти стандартно: оформляется приказ, работнику выдаётся трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя. Производится окончательный расчет, выплачивается оставшаяся зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск, иные причитающиеся суммы.

Наибольшие споры вызывают случаи увольнения именно по инициативе работодателя, так как зачастую имеют под собой конфликтную основу. Именно поэтому, в случае если инициатива расторжения трудового договора исходит от работодателя, то законодательством максимально возможно ограничен перечень ситуаций, когда это возможно. Вот основные из них:

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) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, 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;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого 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;

г) 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;

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

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

Поэтому работнику следует основные гарантии, предоставляемые ему законодательством в таких ситуациях:

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 или беременных женщин.

Увольняя работника, работодателя должен оформить следующие общие документы: приказ об увольнении, трудовую книжку (в случае ее ведения), личную карточку. Внести информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности. Оформляя приказ об увольнении и трудовую книжку, отражая информацию об увольнении в сведениях о трудовой деятельности, Вам следует обратить внимание на формулировку основания увольнения. Она должна быть такой же, как в соответствующих пункте, части, статье Трудового кодекса РФ (иного закона), со ссылкой на эту норму. В день увольнения работнику необходимо выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя, справку о зарплате и иные обязательные документы, произвести окончательный расчёт. Если в этот день отдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности не получилось, работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и переслать сведения о трудовой деятельности заказным письмом с уведомлением.

В случае если Вас принуждают к увольнению, пытаются уволить в нарушение установленных законом процедур, Вы имеете право обратиться с претензией к работодателю, с жалобой в государственную инспекцию труда, прокуратуру. Кроме того, вы наделены правом обжаловать своё увольнение в судебном порядке, подав соответствующее исковое заявление.