

Электронный журнал

ТЕМАТИЧЕСКИЕ
ПРИЛОЖЕНИЯ К ЖУРНАЛУ
**КАДРОВОЕ
ДЕЛО®**

Документы в кадровой службе

Как в трудовой книжке отразить увольнение по инициативе работодателя

Перечень оснований, по которым работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предусмотрен в статье 81 Трудового кодекса. Например, в связи с сокращением численности сотрудников организации (п. 2 ч. первой ст. 81 ТК РФ). Есть основания, которые можно применять только к отдельным категориям работников – например, гендиректору, кассиру, педагогу и т. д. (п. 4, 7, 8 ч. первой ст. 81 ТК РФ). В этой главе рассмотрим подробнее, как правильно отразить в трудовой книжке увольнение по инициативе работодателя.

Какие особенности учесть при увольнении по инициативе работодателя

По инициативе работодателя нельзя уволить беременную женщину, а также сотрудника в период временной нетрудоспособности или отпуска, кроме случая, когда организация ликвидируется (ч. шестая ст. 81, ст. 261 ТК РФ)

За разглашение информации, отнесенной к коммерческой или служебной тайне

Можно уволить, только если обязанность не разглашать коммерческую (служебную) тайну предусмотрена трудовым договором (п. 6 ст. 11 Закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ, абз. 4 ч. четвертой ст. 57 ТК РФ). С перечнем конфиденциальных сведений сотрудник должен быть ознакомлен под подпись (ч. третья ст. 68 ТК РФ)

В связи с хищением

Можно уволить сотрудника, только если есть вступивший в силу приговор суда по уголовному делу либо постановление по делу об административном правонарушении (п. 44 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)

По утрате доверия

Можно уволить только сотрудников, непосредственно обслуживающих денежные средства и материальные ценности, – кассиров, продавцов, завскладами, кладовщиков, экспедиторов, грузчиков и т. д. (перечень, утвержденный постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85)

За совершение аморального проступка

Допустимо увольнять только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью: учителей, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений (п. 46, 47 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)

Случаи, когда допустимо увольнять по инициативе работодателя лиц с семейными обязанностями (ч. четвертая ст. 261 ТК РФ)

- Ликвидация организации (п. 1 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение сотрудником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение сотрудником трудовых обязанностей (п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в случаях, предусмотренных законом, если указанные действия дают основание для утраты доверия (п. 7.1 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- совершение сотрудником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- представление сотрудником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ)

Кого относят к лицам с семейными обязанностями (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1)

- Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- родителей (иных законных представителей) – единственных кормильцев детей до трех лет или детей-инвалидов до 18 лет в семьях, воспитывающих трех и более детей до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель) не работает

Формулировки записей об увольнении сотрудника по инициативе работодателя (ст. [71](#), [81](#) ТК РФ)

Причина увольнения

Запись об увольнении в трудовой книжке

Неудовлетворительный результат испытания

Уволен(а) в связи с неудовлетворительным результатом испытания, [статья 71](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Ликвидация организации

Уволен(а) в связи с ликвидацией организации, статья 81, часть первая, [пункт 1](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Сокращение численности или штата работников организации

Уволен(а) в связи с сокращением штата работников организации, статья 81, часть первая, [пункт 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Уволен(а) в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, статья 81, часть первая, [пункт 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Смена собственника имущества организации (по этой причине увольняют только руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

Уволен(а) в связи со сменой собственника имущества организации, статья 81, часть первая, [пункт 4](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Уволен(а) в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, статья 81, часть первая, [пункт 5](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

– прогул;

– появление сотрудника 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;

Уволен(а) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул, статья 81, часть первая, пункт 6, [подпункт «а»](#) Трудового

– разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– совершение по месту работы хищения 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;

– нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой несчастный случай на производстве

Совершение виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это влечет утрату доверия к нему со стороны работодателя

Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера,

кодекса Российской Федерации

Уволен(а) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, статья 81, часть первая, пункт 6, [подпункт «б»](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Уволен(а) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – разглашение охраняемой законом служебной тайны, статья 81, часть первая, пункт 6, [подпункт «в»](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Уволен(а) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – совершение по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда, статья 81, часть первая, пункт 6, [подпункт «г»](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Уволен(а) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – установленное комиссией по охране труда нарушение требований охраны труда, повлекшее за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве), статья 81, часть первая, пункт 6, [подпункт «д»](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Уволен(а) в связи с совершением виновных действий, давших основания для утраты доверия к сотруднику со стороны работодателя, статья 81, часть первая, [пункт 7](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Уволен(а) в связи с предоставлением неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, дающее основание для утраты доверия со стороны работодателя, статья 81, часть первая, [пункт 7.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации

имуществе своего супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, в случаях, предусмотренных законом, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия

Федерации

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

Уволен(а) за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, статья 81, часть первая, [пункт 8](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Принятие 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

Уволен(а) в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой неправомерное использование имущества организации, статья 81, часть первая, [пункт 9](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей

Уволен(а) в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, статья 81, часть первая, [пункт 10](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

Уволен(а) в связи с представлением подложных документов при заключении трудового договора, статья 81, часть первая, [пункт 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации

Запись об увольнении сотрудника в связи с неудовлетворительным результатом испытания

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ		
№ записи	Дата			Сведения о приеме на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой)	на работу, переводе квалификации, увольнении на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год			
1	2			3	4	
...				Общество с ограниченной ответственностью «Лента» ООО «Лента»		
3	12	12	2016	Принята на должность ведущего экономиста		Приказ от 12.12.2016 № 57
4	10	03	2017	Уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания, статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации Специалист отдела кадров Смирнова	 Морозова Н.С. Морозова	Приказ от 10.03.2017 № 68