

## ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ

А.И. Рашидова, Л.А. Багдасарян,  
научный руководитель В.Ю. Сморгунова  
Россия, г. Санкт-Петербург,

*Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена*

Специфика правового регулирования трудового договора в нашей стране заключается, помимо уже упоминавшихся выше особенностей, в том, что ТК РФ устанавливает некоторые особые условия расторжения трудового договора для тех категорий работников, для которых кодексом установлены особенности регулирования труда – этим особенностям посвящен Раздел XII действующего ТК РФ.

Рассматривать особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников представляется целесообразным в том порядке, в каком эти категории работников упоминаются в нормах названного раздела кодекса и будет следовать логике законодателя. Этот порядок таков: 1) женщины и лица с семейными обязанностями; 2) несовершеннолетние работники; 3) руководители и члены коллегиального исполнительного органа; 4) совместители; 5) работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев; 6) сезонные работники; 7) работающие вахтовым методом; 8) работающие у работодателей – физических лиц; 9) надомники; 10) дистанционные работники; 11) работающие на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах; 12) педагогические работники; 13) работники дипломатических служб, консульств и представительств госорганов России за границей; 14) работники религиозных организаций; 15) спортсмены и тренеры; 16) другие категории работников, для которых ТК РФ предусматривает особые условия труда.

Особенности правового регулирования расторжения трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями выражены законодателем в форме гарантии недопущения расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ).

В отношении беременных женщин эта гарантия – полный запрет увольнения по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации или (если работодатель – индивидуальный предприниматель) – в случае прекращения им предпринимательской деятельности. Даже в том случае, если в период беременности женщины истечет срок ее срочного трудового договора, уволить ее нельзя. В этом случае работодатель обязан продлить трудовой договор до окончания беременности. Безусловно, это – важная мера социальной защиты, которая позволяет женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, получать пособие в размере, исчисленном исходя из заработной платы, которую она получала до его рождения. Однако, поскольку, к сожалению, беременность может окончиться не только рождением ребенка, но и прерыванием беременности, законодатель предусмотрел и меры, при помощи которых работодатель может защитить свои интересы, если эти интересы состоят в расторжении трудового договора [2].

Женщина, воспользовавшаяся названной гарантией, обязана каждые три месяца предоставлять работодателю медицинскую справку о своей беременности. Если же беременность окончилась и отпуск по уходу за ребенком не наступил (то есть беременность прервалась), а женщина продолжает работать, работодатель может уволить ее в связи с истечением срока действия трудового договора в течение одной недели с момента, когда он узнал или должен был узнать об окончании беременности. Есть и еще одно исключение из действия рассматриваемой гарантии – если женщина была принята на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего работ-

ника и отказывается от перевода на другие должности и работы, которые работодатель обязан ей предложить (все возможные по состоянию здоровья и расположенные в той же местности, если коллективный договор не предусматривает обязанности предложить так же и работу в другой местности).

Часть 4 ст. 261 ТК РФ содержит гарантии от увольнения по инициативе работодателя для родителей в следующих случаях: 1) для матери ребенка в возрасте до 3 лет; 2) для одинокой матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или здорового ребенка в возрасте до 14 лет; 3) для другого лица, воспитывающего ребенка инвалида или малолетнего ребенка без матери; 4) для единственного кормильца ребенка-инвалида или ребенка до 3-х лет в семье, где воспитывается трое и больше малолетних детей, если другой родитель не работает.

Однако из названной гарантии для родителей есть исключения: они могут быть уволены по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ. В этот перечень входят очень серьезные основания, исключительно плохо характеризующие работника (например, неоднократное нарушение трудовой дисциплины тем, кто уже имеет за это дисциплинарное взыскание или предоставление подложных документов при заключении трудового договора).

Для несовершеннолетних (то есть не достигших 18-ти летнего возраста) работников законодатель предусмотрел дополнительные гарантии при расторжении трудового договора в ст. 269 ТК РФ. Здесь, чтобы уволить работника по своей инициативе, работодателю понадобится согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Необходимость проверки получения такого согласия судами при рассмотрении соответствующих трудовых споров подчеркнута Верховным Судом РФ в Постановлении Пленума от 28.01.2014 N 1 [5].

Что касается руководителей организации, то для них ТК РФ предусматривает в качестве особенностей не дополнительные меры социальной защиты, а дополнительные основания для увольнения по инициативе работодателя. Эти основания установлены ст. 278 ТК РФ и предназначены для того, чтобы защитить организацию от действий недобросовестного руководителя, так как он может причинить ей особый, труднопоправимый вред. Именно по этой причине, кроме общих оснований увольнения и увольнения руководителя организации-банкрота, законодатель в ч. 1 ст. 278 ТК РФ предусмотрел для руководителей организаций, так называемое увольнение без указания причин – просто потому, что уполномоченный орган или собственник приняли такое решение. Интересно, что это основание может быть использовано и при увольнении главы местной администрации.

Существует точка зрения, подтвержденная судебной практикой, согласно которой расторжение контракта с главой местной администрации возможно и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Например, контракт с главой местной администрации может быть расторгнут на основании п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ (дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации) без объяснения причин увольнения» [3].

Верховный Суд РФ в Обзоре судебной практики указал, что, поскольку главой местной администрации, назначенным на должность по контракту, осуществляется руководство соответствующим юридическим лицом (местной администрацией), правомерным является расторжение контракта с ним с применением дополнительных оснований для прекращения трудового договора с руководителем организации, установленных ст. 278 Трудового кодекса РФ [4]. Аналогичная позиция содержится в Апелляционном определении Верховного Суда РФ от 22 февраля 2013 г. N 33-АПГ-13-1 [1].

Ст. 288 ТК РФ предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству – в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Эта норма так

же отражает направленность трудового права России на социальную защиту. Основная работа рассматривается как более социально-значимая и более значимая для работника.

Так же снижена нормами ТК РФ защита от увольнения и для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев. Ст. 292 ТК РФ устанавливает сокращенный срок предупреждения об увольнении по инициативе работодателя – 3 дня. Выходное пособие им не выплачивается, если это особо не оговаривалось в индивидуальном или коллективном договоре. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах проводится по инициативе работодателя с предупреждением за 7 дней. При этом им гарантируется выходное пособие в размере равном двухнедельному среднему заработку.

При работе вахтовым методом особенностей увольнения законодателем не установлено. Прекращение трудового договора для работающего у физического лица регулируется нормами ст. 307 ТК РФ. Эта статья, дополнение к установленным ТК РФ общим условиям, обязывает лишь зарегистрировать прекращение трудового договора в органах местного самоуправления, т.к. это для данной ситуации – способ законного оформления трудовых документов.

Для надомников особенностей расторжения трудового договора ТК РФ не установлено. Более того, ст. 312 ТК РФ указывает, что эти основания – общие. Для дистанционных работников предусмотрена одна особенность расторжения трудового договора – ознакомление с электронным документом. Ст. 312.5 ТК РФ обязывает работодателя, помимо такого ознакомления с приказом об увольнении в день увольнения выслать дистанционному работнику надлежащим образом оформленный экземпляр приказа на бумажном носителе [6].

Ст. 318 ТК РФ устанавливает особые государственные гарантии для работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации на Крайнем Севере. Это выходное пособие в размере 1 месячного заработка и 3-х месячный оплачиваемый период для трудоустройства.

Для педагогических работников ТК РФ предусматривает дополнительные основания расторжения трудового договора, связанные со спецификой их работы: 1) повторное в течение 1 года грубое нарушение устава образовательной организации; 2) применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника; 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности; 4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ст. 336 ТК РФ).

Согласно ст. 347 ТК РФ религиозная организация может, заключая трудовой договор, оговорить в нем особые условия увольнения работника по инициативе работодателя, а так же другие связанные с увольнением условия. Проведенное в рамках данной статьи исследование показало, что установленные трудовым правом России особенности увольнения отдельных категорий работников служат для достижения в различных случаях различных целей, которые можно разделить на две основные цели: 1) повышение уровня социальной защищенности работников, нуждающихся в повышенной социальной защите; 2) меры, которые позволяют защищать интересы работодателя в виде его дополнительных прав на увольнение работников, наделенных властью в отношении самой организации.

### Литература

1. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 22.02.2013 N 33-АПГ13-1 // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2013, N 7.
2. Иванова М. Расторжение трудового договора с беременной женщиной // Трудовое право. 2014. N 3. С. 17-28.

3. Кузьмин В.В. Увольнение сити-менеджеров за коррупционные правонарушения // Законность. 2014. N 4. С. 48-51.
4. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2009 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, N 27. 07.02.2014.
6. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. N 6. С. 9-17.

## **СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ КАК ОСНОВНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО КАНАЛА В ПРОЦЕССЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ**

Э.С. Сакович,  
научный руководитель Е.В. Дворникова  
*Россия, г. Ярославль,  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова*

Профориентационная работа представляет собой информационную деятельность, направленную на оказание помощи старшим школьникам в выборе профессии. Профориентация помогает обоснованно выбирать оптимальный вид занятости с учетом собственных потребностей и возможностей. Профессиональный выбор – это выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения.

Значительный вклад в разработку теории профессиональной ориентации внесли Е.А.Климов, А.Д.Сазонов, Н.Н.Чистяков, которые рассматривали факторы профессионального самоопределения школьников, пути повышения эффективности профориентационной работы с молодежью [1]. Вопросы формирования профессиональной направленности, интересов, мотивации, кружковой работы занятий в любительском объединении рассмотрены в диссертационных исследованиях Е.П.Гроссу, С.П.Ястребова [2].

Проблема профессионального самоопределения является актуальной, так как старшие школьники должны иметь четкие представления о ситуации на рынке труда. В современных условиях старшеклассникам становится всё труднее сделать грамотный выбор. Выпускникам предстоит адаптироваться к изменившимся социальным условиям и определить для себя дальнейшие перспективы.

В настоящее время центры занятости являются одним из важнейших информационных каналов в процессе профориентации. Цель службы занятости – помощь получения наиболее подходящего места работы, которое учитывает личные склонности человека и ситуацию на рынке труда. Данная цель осуществляется с помощью профессионального и информационного консультирования. Оказывается как групповая, так и индивидуальная психологическая помощь. Обозначенная цель требует тесного взаимодействия органов исполнительной власти, местного самоуправления, работодателей и образовательных учреждений.

Система профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в Российской Федерации представляет собой совокупность государственных органов, организаций и учреждений, деятельность которых направлена на развитие образования, воспитания, профессиональной ориентации, занятости, здравоохранения и социально – психологической защиты граждан [3].