**На заметку работнику**

Для работодателя полный расчет с сотрудниками при ликвидации предприятия может обернуться внушительными расходами, поэтому многие стараются максимально сэкономить — принуждают работников уволиться по собственному желанию или заблаговременно сокращают заработную плату, чтобы уменьшить сумму итоговой компенсации, которая рассчитывается за 12 месяцев.

Работодатель в силу ст. 74 ТК РФ может также вводить режим неполного рабочего времени, что будет влиять на размер среднего заработка. За защитой нарушенных прав в этих случаях работники могут обратиться в Государственную инспекцию труда, подать иск в районный суд, подать жалобу в прокуратуру.

**Работодатель хочет уволить сотрудника,** но тот отказывается писать заявление по собственному желанию — такие ситуации встречаются достаточно часто. Работодатель может считать, что работник не справляется со своим обязанностями или слишком часто нарушает трудовую дисциплину, а работник наоборот полагать, что его несправедливо оценивают, придираются, или просто без работы не хочется оставаться. Законный компромисс в таких ситуациях поможет найти Трудовой кодекс РФ, статья 81 которого регламентирует процесс расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Справочная информация расскажет о том, в каких случаях увольнение сотрудника, который отказывается писать заявление по собственному желанию, будет законным.

**Ликвидация предприятия**

 Специально ликвидировать юридическое лицо ради увольнения неугодного сотрудника работодатель, конечно, не будет. Для этого должны быть более веские причины, однако если предприятие все-таки закрывается, тогда без работы останутся все его сотрудники. О предстоящей ликвидации работодатель обязан известить сотрудников под роспись за два месяца. В соответствии со статьей 178 ТК РФ, увольняемому работнику компенсируется неиспользованный отпуск, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Компенсацию за третий месяц также можно получить, если есть справка из службы занятости о том, что в течение двух недель после увольнения работник встал на учет, но так и не был трудоустроен.

**Сокращение**

 Часто, желая уволить сотрудника, работодатель идет на сокращение штата. Однако если в штате несколько сотрудников, работающих на одной позиции, например, программисты, обосновать выбор в пользу конкретного человека будет непросто. Согласно ст. 179 ТК РФ, первоочередное право сохранить работу предоставляется сотруднику с большей производительностью, что не так просто официально высчитать, а при равной производительности учитывается семейное положение сотрудника, наличие на иждивении детей и т.д. Если же решение о сокращении все-таки принято, то работнику должны письменно предложить другие открытые вакансии в организации. Кроме того, работник может рассчитывать на такой же компенсационный пакет как и и при ликвидации предприятия, при этом работодатель в течение двух месяцев после сокращения не может брать на работу нового сотрудника на эту должность.

**Несоответствие должности**

 Работодатель и работник не редко расходятся во мнении, насколько хорошо выполнена работа. Работодатель может думать, что сотрудник бездельничает, а тот, наоборот, считать, что его не ценят, и он заслуживает не только сохранения рабочего места, но и повышения зарплаты. В данном случае критерием качества выполненной работы может служить соответствие должностной инструкции, которую работник подписывает, устраиваясь на работу. При этом основания для увольнения должны быть вескими — положения должностной инструкции не выполнялись много раз в течение продолжительного времени. В случае, если работодатель нашел несущественное нарушение и на основе него подписал приказ об увольнении, то это решение будет легко оспорить в суде.

**Аттестация работника**

 Аттестацию работников можно проводить, если в организации принято Положением об аттестации, которое предусматривает круг работников, подлежащих аттестации; периодичность ее проведения; порядок формирования аттестационной комиссии, подготовки и проведения аттестационных мероприятий; виды и порядок принятия решений аттестационной комиссией. С данным положением, как и другими локальными нормативными актами, действующими на предприятии, сотрудника должны ознакомить при приеме на работу. Аттестация должна проходить в строгом соответствии с этим положением, и работодатель не может по своему желанию устроить персональную аттестацию для неугодного работника, когда ему вздумается. Кроме того, итоги аттестации также можно оспорить в суде.

**Нарушение дисциплины**

 Проще всего уволить сотрудника, если он сам не заботится о сохранении своего рабочего места — опаздывает, прогуливает, нарушает правила внутренней трудовой дисциплины или просто не выполняет свои обязанности. В случае, если работник пойман с поличным, ему обычно предлагают написать заявление по собственному желанию, и он на это соглашается. В соответствии со ст. 81 ТК РФ, основаниями для увольнения могут служить: неоднократные неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, зафиксированные дисциплинарными взысканиями; однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; прогул - отсутствие на рабочем месте более четырех часов без уважительной причины; появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (факт опьянения должен быть официально зафиксирован медкомиссией).

Кроме того, работника могут уволить за хищение, нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье человека, аморальные поступки, если работа связана с воспитанием, разглашение конфиденциальной информации и еще по ряду причин, касающихся отдельных категорий работников.

Важно также знать, что во всех случаях, кроме ликвидации предприятия, уволить сотрудника нельзя, если он временно нетрудоспособен или находится в отпуске.