

## **Основания к запрету на увольнение по инициативе работодателя**

В главу 41 Трудового кодекса РФ внесена новая статья 264.1 «Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий» (Федеральный закон от 06.04.2024 №70-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»), которая гарантирует запрет на увольнение супруги (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий по инициативе работодателя при условии, что супруга (супруг) не вступили в повторный брак.

Указанный запрет на увольнение по инициативе работодателя действует в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

Запрет на увольнение по инициативе работодателя не распространяется при увольнении по основаниям, предусмотренным следующими пунктами части 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ:

- п.1 ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- п. 5 неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- п.6 однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
  - а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появление 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) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершение 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;
  - д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение 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;

- п. 7 совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- п. 7.1. 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 либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей,...(и т.д., т.е. невыполнение работником установленных антикоррупционных требований), если указанные действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя;
- п. 8 совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- п.10 однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- п.11- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- п. 2 ст. 336 ТК РФ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.