

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**ПЗ №49. Особенности увольнения руководителя
образовательной организации. Особенности увольнения
руководителя структурного подразделения
образовательной организации.
МДК05.01**

Составитель: Игнатьева С.И.,
студентка 54 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

Преподаватель: Анашкина Т.С.,
преподаватель математики и
информатики

г. Красноуфимск
2024

Особенности увольнения руководителя образовательной организации

Решение о прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения должно быть принято собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом) ([ТК РФ Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации](#)).

Трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

1. в связи с отстранением от должности руководителя организации должника, в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
2. в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
3. несоблюдение установленного в соответствии со [статьей 145 ТК РФ](#) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;
4. иные основания, предусмотренные трудовым договором;
5. принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

Увольнение руководителя по данному основанию является мерой дисциплинарного взыскания ([ч. 3 ст. 192 ТК РФ](#)). Поэтому увольнение допускается не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника ([ч. 3 ст. 193 ТК РФ](#)).

б. также к случаям расторжения договора с руководителем применяется [ТК РФ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя](#)

Увольнение без объяснения причин

Трудовое законодательство предоставило уполномоченному органу достаточно полномочий для увольнения руководителя. Права органа имеют особенности:

- Расторжение договора осуществляется на основании принятия вышестоящим органом решения согласно [ТК РФ Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации](#)
- Норма статьи позволяет расторгнуть договор без обоснования причин или наличия фактов нарушения руководителем обязанностей.
- При расторжении договора требуется соблюсти процедуру увольнения.

[ТК РФ Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора](#). В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом [2 части первой статьи 278](#) ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на [ТК РФ Статья 84.1. Общий Порядок оформления прекращения трудового договора](#)

Увольнение руководителя структурного подразделения образовательной организации

Руководитель структурного подразделения образовательной организации (далее – руководитель структурного подразделения) относится к категории руководителей и непосредственно подчиняется директору образовательной организации.

Руководитель структурного подразделения назначается на должность и освобождается от нее приказом.

1. [Пункт 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([ч. 4 ст. 74 ТК РФ](#)).

Руководствуясь [ст. 74 ТК РФ](#), работодатель может произвести изменение определенных сторонами условий трудового договора по собственной инициативе (за исключением изменения трудовой функции работника) только в случае, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель должен предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) с выплатой выходного пособия работнику в размере двухнедельного среднего заработка на основании 6 ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

Однако при прекращении трудового договора на основании [п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) работодатель должен в случае спора представить доказательства того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ № 2).

2. [Пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) – по инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут при ликвидации организации (увольнение при ликвидации), либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

Увольнение при ликвидации по указанной статье возможно, так как в соответствии с [ч. 4 ст. 81 ТК РФ](#) в случае прекращения деятельности структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.