**Случаи недопустимости увольнения работника по инициативе работадателя**

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников | Исключения*(увольнение допускается)* |
| Беременная женщина(ч. 1 ст. 261 ТК РФ) | * Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ)
* Истечение срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу (ст. 261 ТК РФ)
 |
| Женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3-х лет(ч. 4 ст. 261 ТК РФ) | * Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
* Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
* Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
* 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 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
* Непринятие работником (занимающим должность согласно перечню) мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является и непредставление либо представление неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруга (супруги), несовершеннолетних детей) (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
* Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
* Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
* Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п.11 ч. 1 ст. 11 ТК РФ)
* Применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ)
 |
| Одинокая мать (*женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных), то есть воспитывающая их без отца)*, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| Одинокая мать, воспитывающая малолетнего ребенка до 14 лет(ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| Лицо, воспитывающее ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери (ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| Лицо, воспитывающее малолетнего ребенка до 14 лет без матери(ч. 4 ст. 261 ТК РФ)  |
| Родитель (или иной законный представитель) при наличии в совокупности следующих условий:а) является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-и лет;в) другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.(ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| Родитель (или иной законный представитель) при наличии в совокупности следующих условий:а) является единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет;б) воспитывает в семье из трех и более детей до 14 лет;в) другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.(ч. 4 ст. 261 ТК РФ) |
| Работник на момент увольнения нетрудоспособен (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) |  |
| Работник на момент увольнения находится в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) |  |
| Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя без соблюдения специального порядка | Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя без соблюдения специального порядка возможно в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В иных случаях увольнение по инициативе работодателя допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК) |
| Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ) |  |
| Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, (ч. 3 ст. 39 ТК РФ) | Кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); (п. 2 ст. 336 ТК РФ), |
| Увольнение руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (их заместителей), не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ) |  |
| Члена комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума нельзя уволить по сокращению численности или штата. Согласно п. 19 ст. 29 федерального закона от 12.06.2002 № 67-Ф, Определение Конституционного Суда РФ от 01.06.2010 № 840-О-О |  |
| Не допускать в течение года одновременного увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников организации. П. 2.21 Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей |  |