**Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора**

Согласно ст. 8 Трудового кодекса РФ трудовой договор прекращается вследствие  нарушения  установленных Трудового кодекса РФ или иным  федеральным  законом правил  его  заключения (п. 11  ст.  77 Трудового кодекса РФ),  если  нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы,  в  следующих  случаях:

1. Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься  определенной  деятельностью. Согласно Уголовному кодексу Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее – Уголовный кодекс РФ) лишение права заниматься определенной деятельностью или занимать определенную должность состоит  в  запрещении занимать должности на государственной службе,  в  органах  местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (например,  врачебной или иной медицинской, педагогической деятельностью). Лишение  вышеуказанных  прав устанавливается на  срок от 1 года до 5 лет  в  качестве  основного  и  на срок от 6 месяцев  до 3 лет – в качестве  дополнительного вида наказания.  В  связи  с  этим  правила ст. 84 Трудового кодекса РФ должны применяться только в течение  данного срока;

2.  Заключение  трудового договора на выполнение  работы,  противопоказанной  данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с  медицинским  заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.   Заключение  такого рода  может быть выдано  лишь  тем  органом  или учреждением,  которому это право  предоставлено (например,  экспертными комиссиями,  учреждениями  службы  медицинской социальной экспертизы  и др.);

3.  Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение  работы  требует  специальных  знаний  в соответствии с федеральным законом  или иным  нормативным  правовым  актом (например, право на занятие медицинской и фармакологической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское  и фармацевтическое  образование, а занятие определенными видами  деятельности – также сертификаты специалиста и лицензию; к педагогической  деятельности  допускаются только те лица, которые имеют образовательный ценз, соответствующий  типу  и виду  образовательного учреждения  и др.);

4. Заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

5.  В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Прекращение  трудового договора в случаях, указанных выше, производится,  если невозможно перевести работника с его письменного согласия  на  другую  имеющуюся  у  работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан 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.

Если нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работодатель  выплачивает  работнику  выходное пособие  в  размере  среднего  месячного  заработка  (ст. 84 Трудового кодекса РФ).  Если  нарушение указанных правил  допущено  по  вине  работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.