**Гарантии при расторжении трудового договора**

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрено предоставление работникам гарантий и компенсаций, связанных с расторжением трудового договора.

В ст.178 ТК РФ приведен полный перечень оснований для выплаты работникам выходных пособий в различных размерах и в определенных случаях прекращения трудового договора. В силу названной нормы выходные пособия выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников организации, в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы, призывомработника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

При этом следует учесть, что ч.4 ст.178 ТК РФ содержит положения о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Разъяснение порядка восстановления трудовой книжки

Согласно части 1 статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Порядок восстановления трудовой книжки зависит от того, кем из субъектов трудовых правоотношений она утеряна - работником или работодателем.

Трудовая книжка утеряна работодателем.

Находящаяся у работодателя трудовая книжка может быть утеряна при возникновении чрезвычайных ситуаций или в результате беспечности должностных лиц работодателя, а порой и злого умысла с его стороны.

Пока работник оформлен в организации по трудовому договору, ответственность за хранение трудовых книжек несет руководитель организации, что прямо предусмотрено пунктом 45 «Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» (далее - Правила), утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

Как при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников, так и при единичном случае работнику выдается дубликат трудовой книжки (п. 34 Правил).

Если трудовые книжки утеряны в чрезвычайной ситуации, стаж работы работников определяется комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Если работодатель утерял только одну трудовую книжку, то работник должен написать заявление о выдаче дубликата трудовой книжки. Работодатель выдаст работнику дубликат трудовой книжки не позднее чем через 15 дней после подачи заявления.

Для восстановления трудовой книжки работник должен представить документы, подтверждающие периоды работы в предыдущих организациях. Если у работника таких документов не окажется, организация обязана оказать ему помощь в их получении, например, отправив запросы прежним работодателям (абз. 7 п. 7.2 Инструкции, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69).

Если подтверждающие документы не сохранились, стаж работы, в том числе установленный на основании свидетельских показаний, может быть подтвержден в судебном порядке.

Если работника уволили, а трудовую книжку не выдали, то он вправе обратиться в суд для взыскания среднего заработка за каждый день задержки выдачи трудовой книжки (абз. 4 ч. 1 ст. 234 ТК РФ).

Также в судебном порядке работник может претендовать на возмещение морального ущерба и покрытие судебных расходов, которые возникли в процессе восстановления трудовой книжки (абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ; п. п. 2, 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21.01.2016 № 1).

Работодатель, по вине которого была утеряна трудовая книжка, может быть привлечен к административной ответственности (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Трудовая книжка утеряна работником.

Если трудовая книжка утеряна по вине самого работника, можно выбрать один из следующих вариантов действий:

- обратиться к работодателю по последнему месту работы с письменным заявлением об оформлении дубликата трудовой книжки в связи с ее утерей;

- восстанавливать трудовую книжку самостоятельно.

Заявление бывшему работодателю необходимо подать лично или направить заказным письмом с уведомлением о получении. По этому заявлению работодатель должен оформить дубликат трудовой книжки в течение 15 дней (п. 31 Правил).

Если бывшее предприятие-работодатель ликвидировано, можно оформить дубликат у нового работодателя, однако следует иметь в виду, что он не обязан это делать. Для оформления дубликата трудовой книжки у нового работодателя можно обратиться:

-в Государственный архив тех городов, где зарегистрированы предыдущие работодатели. Если организации были официально ликвидированы, то архив выдаст справки о том, когда и сколько работал заявитель в данных организациях;

-в Пенсионный фонд с запросом о своем стаже. Каждый работодатель обязан регистрировать трудовые договоры в Пенсионном фонде России, поэтому фонд может предоставить необходимую информацию о стаже работника. Эти сведения предоставляются бесплатно в течение 10 дней после обращения заявителя;

- в суд. На основании искового заявления суд сможет направить запросы в соответствующие госорганы и структуры и получить необходимую информацию.

Заместитель прокурора

Юхновского района    А.С. Бубнов