**«Прекращение трудового договора за представление подложных документов»**

Одним из оснований расторжения трудового договора является представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Указанное основание относится к увольнению по инициативе работодателя, по нему нельзя уволить беременных женщин.

Под документом понимают материальный носитель с зафиксированной на нем в любой форме информацией в виде текста, который имеет реквизиты, позволяющие его идентифицировать, и предназначен для передачи во времени и в пространстве в целях общественного использования и хранения.

Подложный документ - документ, созданный с нарушением действующего законодательства  и содержащий информацию, не соответствующую действительности.

**Увольнение по указанному основанию будет правомерным только в случае если, подложными признаны документы:**
1. Представленные при трудоустройстве;
2. Послужившие основанием для заключения трудового договора;
3. Обязательные к представлению при заключении трудового договора;
В соответствии с ч. 1 ст. 65 ТК РФ работодатель вправе требовать от лица, поступающего на основную работу, следующие документы:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
* документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
* документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
* справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования (на работу в образовательные, детские организации, педагогическую работу, работу, связанную с наркотическими средствами, с источниками повышенной опасности, в ведомственную охрану)
* справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ч. 2 ст. 65 ТК РФ).
 К дополнительным документам, которые работодатель вправе требовать от работника при поступлении на работу, относят:
а) совместительство:

* разрешение уполномоченного органа юридического лица, где работник является руководителем (работа руководителем организации по совместительству);
* справка о характере работы по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда  по совместительству);

б) иностранцы:

* договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
* разрешение на работу или патент (при заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);
* разрешение на временное проживание в Российской Федерации (при заключении трудового договора с временно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);
* вид на жительство (при заключении трудового договора с постоянно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства);

в) особая категория (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, спортсмены, лица с семейными обязанностями и т.п.):

* согласие одного из родителей и согласие органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 15 лет);
* согласие одного из родителей и разрешение органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 14 лет (включая спортсменов));
* индивидуальная программа реабилитации инвалида (при приеме на работу инвалида);
* согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению (при приеме бывшего государственного служащего);
* сведения о доходах работника, его супруги, несовершеннолетних детей (при назначении на должности руководителей государственных (муниципальных) учреждений, приеме на работу в государственные корпорации на определенные должности, приеме на работу на определенные должности в организации, которые созданы для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами);

г) условия труда (вредность, районы Крайнего Севера и др.):

* документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра (на работу с вредными, опасными условиями труда, подземные работы, работы, связанные с движением транспорта);
* медицинская книжка (для работы в лечебно-профилактических организациях, организациях общественного питания, торговли, пищевой промышленности, водопроводных организациях, образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организациях их отдыха и оздоровления);
* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы (на работы, выполняемые вахтовым методом и для лиц, поступающих на работу в районы Крайнего Севера из других регионов, на работы с химическим оружием);
* заявление о приеме на работу (на подземные работы).

**Факт подделки документов должен быть установлен компетентными инстанциями (например, образовательной организацией, выдавшей документ об образовании, правоохранительными органами, судом).
Установление подложности документа недостаточно для увольнения работника по этому основанию. Необходимо установить, что подложный документ был представлен при поступлении на работу именно им и никем другим.
О представлении подложного документа могут свидетельствовать, в частности, анкета, заполненная лицом, поступающим на работу, его автобиография и другие материалы.**

Работодатель вправе самостоятельно провести проверку подлинности документа (запросить образовательную организацию, обратиться в экспертное учреждение) и по результатам принять решение об увольнении.
Если за проведением подобной проверки работодатель обратится в правоохранительные органы, он будет обязан дождаться её официальных результатов, сколько бы такая проверка не продолжалась.

**Оформление расторжения трудового договора с работником, представившим подложные документы при приеме на работу, производится в общем порядке.**

Поскольку в момент представления подложных документов лицо ещё не состоит с работодателем в трудовых отношениях, указанные виновные действия состава дисциплинарного проступка не образуют. Установленный законом порядок увольнения за совершение дисциплинарного проступка к данному случаю неприменим. Сроков давности нет. Возбуждать дисциплинарное производство, требовать у работника объяснений не нужно.
Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, работник должен быть ознакомлен с этим приказом.
Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.
По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым и/или коллективным договором и/или локальными актами работодателя). Законодательство не предусматривает обязанность работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по указанному основанию.

**При расторжении трудового договора за виновные действия предоставление отпуска с последующим увольнением запрещено.
Как уже отмечалось, состава дисциплинарного проступка в действиях работника нет, однако его действия всё равно являются виновными.**

Трудовой договор расторгается, его не признают фиктивным, ничтожным или аннулированным. Поэтому заработная плата с работника не взыскивается. Однако в судебном порядке может быть взыскана надбавка, если таковая была назначена и выплачивалась на основании подложного документа. Например, надбавка за классность водителю или надбавка за учёную степень научному работнику.

**Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.**

**Не допускается увольнение работника по причине представления подложных документов в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.**

**Старший инспектор сектора по охране труда**

**и трудовым отношениям администрации**

**Ртищевского муниципального района С.А. Новиков**