**Прокуратура разъясняет: основания увольнения в соответствии с ТК РФ**

Трудовым кодексом Российской Федерации регулируются вопросы, связанные с осуществлением гражданами трудовой деятельности, в том числе вопросы прекращения трудовых отношений.

Одним из оснований увольнения работника по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником, имеющим дисциплинарное взыскание, без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Так, работник может быть уволен по указанному основанию при условии его привлечения до этого к дисциплинарной ответственности, то есть в условиях неоднократности (двух и более раз) возложенных трудовых обязанностей. Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения обязательного медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым (например, опоздания на работу).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, поскольку взыскание погашается.

При этом работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда до совершения проступка работник подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.