

ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ трудового договора по законодательству о труде

Нина Бриллиантова,

*профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения
Академии труда и социальных отношений*

Владимир Архипов,

*доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения
Академии труда и социальных отношений*

В шестом номере журнала авторы ознакомили читателей с судебной практикой, связанной с увольнением директоров школ. Надеемся, что предлагаемый материал будет полезен директорам государственных и негосударственных школ в их практической деятельности и защите своих прав. Материал, изложенный в статье, касается не только директоров, но и иных работников учебных заведений.

- увольнение • прекращение действия трудового договора
- расторжение трудового договора • взыскание среднего заработка в пользу работника • компенсация морального вреда

Уточним значения применяемых в Трудовом кодексе (далее — ТК) РФ и в иных актах, регулирующих трудовые отношения, терминов «увольнение», «прекращение действия трудового договора» и «расторжение трудового договора».

Термин «увольнение» наиболее часто употребляется в нормативно-правовых актах о труде и связан с фиксацией момента, когда между работником и работодателем прекращаются трудовые отношения. Иными словами, с момента увольнения гражданин утрачивает статус работника этой организации, а работодатель утрачивает право требовать от него выполнения функций, предусмотренных трудовым договором. Тем не менее, у лица, состоявшего в трудовых правоотношениях с конкретной организацией,

равно как и у самой организации, сохраняется ответственность друг перед другом, если в период действия трудовых отношений между ними существовали обязательства, должным образом не исполненные. Такое положение дел позволяет заинтересованному лицу обращаться за защитой своих прав и интересов в порядке, установленном законодательством, и после увольнения работника.

Прекращение действия трудового договора предполагает, что обе стороны (или одна из них) должны совершить определённые в законе действия, связанные с увольнением работника. Это возможно только тогда, когда в соответствующих нормативно-правовых актах имеется основание для увольнения, и фактические обстоятельства, сложившиеся у сторон

трудоу договора, соответствуют этому основанию (например, призыв работника на военную службу). Таким образом, прекращение действия трудового договора — это, прежде всего, процедурная обязанность его сторон исполнить волю законодателя при возникновении юридически значимых обстоятельств, с которыми закон связывает завершение трудовых отношений. При этом стороны обязаны соблюдать предписанный законом порядок увольнения.

Расторжение трудового договора в отличие от прекращения его действия связано не

с исполнением воли законодателя, а с волей одной или обеих сторон договора по своему субъективному усмотрению завершить трудовые отношения в установленных законом случаях. При этом обязательным условием для правомерного расторжения трудового договора является предупреждение одной его стороны в установленном законом срок другой стороны о своём намерении закончить трудовые отношения. Для расторжения трудового договора по воле работодателя характерны для этого увольнения,

Итак, к основаниям расторжения трудового договора, наиболее часто применяемым для увольнения директоров школ, относится п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а правовой механизм его практической реализации изложен в ст. 78 ТК РФ. В п. 20 Постановления Пленума ВС РФ № 2 в отношении этого основания увольнения работника разъяснено следующее. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 Кодекса при достижении договорённости между работником и работодателем трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определённый сторонами. Аннулирование договорённости относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

во-первых, запрет законодателя на завершение трудовых отношений в период отсутст-

вия работника на рабочем месте в указанных ТК РФ случаях; во-вторых, обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с увольнением работников, в случаях отмеченных в ст. 82 ТК РФ. Причём для признания расторжения трудового договора правомерным закон обязывает его стороны неукоснительно соблюдать определённые процедурные правила (см., например, ст. 80, 81, 84.1 ТК РФ).

Для случаев, связанных с возможностью увольнения директора школы, характерными признаками будут те, что присуще расторжению трудового договора как по воле работника, так и по воле работодателя.

Расторжение трудового договора по воле (инициативе) работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) допустимо в порядке, установленном в ст. 80 ТК РФ. Однако в отношении руководителя организации правило ч. 1 ст. 80 ТК РФ о минимальном сроке предупреждения работодателя за две недели о предстоящем увольнении не применяется, поскольку в ст. 280 ТК РФ установлено, что руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть¹ трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц. Поэтому, если в трудовом договоре не будет содержаться условие, предусматривающее меньший, чем в законе, срок отработки перед увольнением по собственному желанию, то в силу ст. 280 ТК РФ директору школы будет необходимо предупредить о своём намерении завершить трудовые отношения учредителя (собственника) не менее чем за один месяц.

¹ Обратите внимание, что в этой статье законодатель допускает юридическую некорректность в технике изложения данной нормы, применяя тавтологию при определении процедуры прекращения трудовых отношений, так как слово «расторгнуть» уже содержит в себе значение о намеренном досрочном прерывании действия какого-либо соглашения.

В отношении расторжения трудового договора по воле работника, что применимо и к руководителю организации, в п. 22 постановления Пленума ВС РФ № 2 разъяснено следующее. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключённого на неопределённый срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

- а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;
- б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока (одномесечного для руководителя) предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжать работу (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

- в) исходя из содержания ч. 4 ст. 80 и ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения

(а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать своё заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашён другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрещается отказываться в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

Встречаются случаи ошибочного отнесения увольнения директора школы по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к расторжению, а не к прекращению в связи с истечением срока действия срочного трудового договора, который, как правило, заключается с руководителем организации на основании ст. 275 ТК РФ. Такой ошибочный вывод делается в связи со следующими неоднозначно понимаемыми нормами, регулирующими увольнение работника по данному основанию. Во-первых, из содержания п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ следует, что увольнение работника по данному основанию допустимо (но не обязательно), так как трудовые отношения могут продолжаться, если ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Во-вторых, из ст. 79 ТК РФ следует, что о прекращении трудовых отношений работник должен быть предупреждён работодателем в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Таким образом, в процедуре увольнения как бы присутствуют признаки, характерные для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

При этом учтём, что законодатель не возлагает на работника обязанность предупредить работодателя о своих намерениях прекратить трудовые отношения. Следовательно, он может, во-первых, без предупреждения работодателя не выйти на работу при наступлении определённых в договоре событий (например, при выполнении обусловленного договором объёма работ) и таким образом прекратить трудовые отношения, либо в последний день работы потребовать произвести оформление его увольнения. Во-вторых, продолжать выходить на работу, что автоматически в силу закона трансформирует срочный трудовой договор в договор на неопределённый срок. Другими словами, кроме случая, когда действие срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, автоматически прекращается в связи с выходом его на работу, в иных случаях, указанных в ст. 79 ТК РФ, когда работодатель обязан своевременно предупредить работника о завершении трудовых отношений как бы присутствует его воля к расторжению трудового договора.

Но такой допускаемый некоторым работниками вывод не учитывает, что уже при заключении трудового договора его стороны по обоюдному волеизъявлению связали прекращение трудовых отношений с достижением определённого ими результата или наступления события (например, истечение срока прохождения альтернативной гражданской службы и т.п.)². Поэтому именно на работодателя, а не на работника возложена обязанность предупредить, что условия их соглашения о завершении трудовых отношений в указанный в договоре срок сохраняются. В противном случае работодатель рискует, что срочный трудовой договор станет договором с неопределённым сроком действия.

² Здесь обращаем внимание читателей, что предложенный нами правовой подход для понимания в рассматриваемом случае юридической природы прекращения, а не расторжения трудовых отношений со всеми присущими ему правовыми последствиями, как мы видим, основан на решении принятом сторонами трудового договора при его заключении, что характерно будет и при дальнейшем уяснении процедуры увольнения руководителя организации на основании п. 3 ст. 278 ТК РФ.

При прекращении срочного трудового договора в приказ и в трудовую книжку работника вносится запись о том, что он уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Несоблюдение работодателем вышеизложенных процедурных требований может являться основанием для восстановления работника на работе. А в случае, когда ни одна из сторон не потребовала прекращения действия трудового договора в связи с истечением его срока, и работник продолжает работу после истечения этого срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

Из разъяснений, содержащихся в п. 60 постановления Пленума ВС РФ № 2 по поводу срочных трудовых договоров, следует, что если работник был незаконно уволен с работы до истечения срока действия договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истёк, — признаёт увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку его основания на увольнение в связи с истечением срока трудового договора. По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (чч. 3 и 4 ст. 394 ТК РФ).

Кроме того, в пп. 61–63 Постановления Пленума ВС РФ № 2 сказано, что если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК РФ обязан изменить её и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или

иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за всё время вынужденного прогула. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула исчисляется в порядке, предусмотренном статьёй 139 ТК РФ. При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачёту. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя (независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет), пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачёту при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, о компенсации морального вреда. Учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника

о компенсации морального вреда, причинённого ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Исходя из ст. 237 ТК РФ, компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учётом объёма и характера причинённых работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Эти разъяснения ВС РФ нужно учесть при всех разногласиях, возникших при расторжении трудового договора и с руководителем школы. Кроме того, нужно учесть, что кроме общих оснований расторжения трудовых отношений, указанных в ст. 81 ТК РФ, которые распространяются на руководителя организации, также как и на любого работника, существуют и специальные основания, применяемые непосредственно к руководителям. К ним в ч. 1 ст. 81 ТК РФ отнесены следующие: смена собственника имущества организации (п. 4); принятие необоснованного решения, повлёкшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9); однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 10), а также основания, предусмотренные в самом трудовом договоре (п. 13).

Обратим внимание читателей на понятие «необоснованное решение». Под необоснованным решением следует понимать решение, не основанное на предписаниях

нормативно-правовых актов, перечень которых дан в ст. 5 ТК РФ, а в части, касающейся конкретного работника, учитываются ещё и положения, закреплённые в заключённом с ним трудовом договоре.

Для единообразного применения специальных оснований увольнения руководителя организации Пленум ВС РФ в п. 32 постановления № 2 разъяснил судам следующее. Увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи со сменой собственника имущества организации допустимо, в частности, в отношении руководителя организации. При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Руководители не могут быть уволены по этому основанию при изменении подведомственности (подчинённости) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Кроме этого, руководителям школ нужно учесть, что Гражданский кодекс РФ (далее — ГК РФ) определяет следующие характерные только для учреждения требования, отличающие его от иных организационно-правовых форм и видов, в которых могут создаваться юридические лица:

- их учредители должны иметь право собственности или иное вещное право (ст. 216) на передаваемое учреждению в управление обособленное имущество (ст. 48);
- права учреждения на имущество, закреплённое за ним собственником, а также на имущество, им приобретённое, определяются в соответствии со ст. 296 ГК РФ, где сказано, что за учреждением имущество может быть закреплено только на праве оперативного управления. При этом право оперативного управления имуществом, в отношении которого собственником принято решение о закреплении за учреждением, возникает у него с момента передачи имущества, если иное не установлено законом и иными правовыми актами или решением собственника (ст. 299).

В связи с этим учреждение владеет, пользуется и распоряжается этим имуществом в пределах, установленных законом, в соответствии с целями своей деятельности, заданиями собственника этого имущества и назначением этого имущества. При этом собственник имущества вправе изъять излишнее, неиспользуемое или используемое не по назначению имущество, закреплённое им за учреждением либо приобретённое им за счёт средств, выделенных ему собственником на приобретение этого имущества. Имуществом, изъятым у учреждения, собственник этого имущества вправе распорядиться по своему усмотрению (ст. 296).

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (см. абзац о национализации п. 2 ст. 235 ГК РФ).

Здесь следует отметить, что ст. 181 ТК РФ гарантирует руководителю организации при расторжении с ним трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации выплату ему новым собственником компенсации в размере не ниже трёх средних месячных заработков.

Пленум ВС РФ в п. 48 постановления № 2 также разъяснил судам, что расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо, в частности, в отношении руководителей организации и при условии, что им было принято необоснованное решение, которое повлекло

за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в том числе, с руководителем организации, если им было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учётом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на него трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Увольнение руководителя организации за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, а также его увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учёта мнения представительного органа работника (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается

время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Важно учесть, что п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускает расторжение трудового договора и по другим основаниям в случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. В частности, ст. 278 ТК РФ содержит в числе иных причин прекращения трудовых отношений с руководителем организации увольнение по п. 2 этой статьи, которое хоть и определено законодателем как повод для прекращения действия трудового договора, но по своим юридическим признакам относится к основаниям его расторжения.

Верховный суд РФ, указывая на несоответствие содержания п. 2 ст. 278, впрочем, как и ст. 279 ТК РФ, с отражёнными в нём признаками завершения трудовых отношений в п. 50 постановления Пленума ВС РФ № 2, дал судьям следующее разъяснение. Поскольку увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя, а гл. 43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит изъятий в отношении норм ст. 81 ТК РФ, содержащей запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращён по п. 2 ст. 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Напомним, что основным поводом для изменения содержания ст.ст. 278 и 279 ТК РФ стало постановления КС РФ

№ 3-П. Теперь в них слово «расторжение» заменено на «прекращение» без различия, имеющих в ст. 278 ТК РФ оснований для увольнения руководителя организации. Поэтому в ст. 279 ТК РФ теперь говорится, что в случае прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии его виновных действий (бездействия) ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

Обращает на себя внимание несоответствие между правилами ст. 279 ТК РФ, содержанием п. 2 ст. 278 ТК РФ и мотивировкой этого основания, изложенной в постановлении КС РФ № 3-П. Так, в п. 2 ст. 278 ТК РФ не предусмотрено требование о необходимости указывать причину расторжения с руководителем организации трудового договора, а также о зависимости этого основания увольнения от виновности руководителя, на что и указал КС РФ. Это положение явно не стыкуется с требованием ст. 279 ТК РФ о выплате ему компенсации только при отсутствии его виновных действий (бездействия).

Предположим, что в соответствующих документах не указана причина увольнения, а изложена только формулировка, содержащаяся в п. 2 ст. 278 ТК РФ, из которой не ясно, связано ли расторжение трудового договора с виной руководителя или нет. В таком случае, исходя из правил бухгалтерского учёта и налоговой отчётности, у работодателя возникнут проблемы с обоснованием правомерности выплаты денежных средств, предназначенных для компенсации досрочного прекращения трудовых отношений. И наоборот, отражение в документах об увольнении причины, указывающей на виновное действие (бездействие) руководителя организации, позволит в случае возникновения спора доказать правомерность невыплаты компенсации, предусмотренной трудовым договором или ст. 279 ТК РФ.

В свою очередь, п. 3 ст. 278 ТК РФ неразрывно связан с п. 13 ст. 81 ТК РФ, где указано основание увольнения руководителя организации, предусмотренное трудовым догово-

ром, которое должно быть отражено в трудовой книжке работника. Причём таких причин, которые могут стать основанием для увольнения директора школы, может быть неограниченное количество, что зависит только от результата его предварительных переговоров с учредителем (собственником) и от того, даст ли он согласие о включении их в трудовой договор. При этом следует обратить внимание, что законодатель не ограничил этот перечень только дополнительными основаниями для увольнения директора школы по инициативе работодателя, т.е. расторгающими трудовой договор, к которым можно было бы отнести невыполнение по его вине, например:

- утверждённых в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности школы;
- решений учредителя (участников) или иных органов, осуществляющих контроль и надзор за образовательной деятельностью учебного заведения и т.д.

По соглашению сторон в трудовом договоре с руководителем могут быть предусмотрены различные случаи его расторжения или прекращения, как по инициативе самого работника, так и вследствие наступления обстоятельств, не зависящих ни от воли директора школы, ни от воли учредителя (собственника). Однако в любом случае эти дополнительные основания увольнения директора школы, предусмотренные в трудовом договоре, для того чтобы их можно было считать правомерными и, следовательно, бесспорными, должны быть сформулированы так, чтобы их однозначно могли понимать как руководитель организации, так и её учредитель (собственник). Что же касается дополнительных договорных причин расторжения трудового договора по воле работодателя, то наличие в трудовом законодательстве п. 2 ст. 278 ТК РФ, как универсального основания для досрочного прекращения трудовых отношений с директором школы по любым причинам, позволит на практике свести до минимума либо вообще исключить их из текста трудового договора. **НО**