**Об отказе работника от продолжения работы на ином рабочем месте, расположенном в другой местности.**

Органами прокуратуры Архангельской области и Ненецкого автономного округа за 4 месяца 2024 года разрешено свыше 7 тысяч обращений, из них на нарушения трудового законодательства – более 300 жалоб.  
Одним из поводов для обращения в надзорное ведомство является несогласие работника с основаниями увольнения.  
В этой связи прокуратура разъясняет, что Конституционным судом Российской Федерации 27.04.2024 принято постановление № 22-П «По делу о проверке конституционности частей первой – четвертой статьи 74 и пункта 7  
части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х. Абдуллоева».  
Конституционным судом Российской Федерации части первая - четвертая статьи 74 и пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ признаны не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку они не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о рабочем месте работника, расположенном в другой, отличной от места нахождения работодателя, местности, если это сопряжено с изменением данной местности, а также увольнения такого работника в случае его отказа от продолжения работы в иной местности, чем та, где он работал ранее, по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.  
В качестве специальной гарантии для работника, увольняемого по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ, выступает выплата ему выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (часть седьмая статьи 178 ТК РФ).  
При отказе работника от продолжения работы на ином рабочем месте, расположенном в другой местности, его увольнение - при отсутствии у работодателя возможности предоставить ему другую работу в той же местности (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, - должно осуществляться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, т.е. по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 ТК РФ, с предоставлением работнику соответствующих гарантий.  
Законность увольнения работника в любом случае может быть проверена в судебном порядке.