

«Прекращение трудового договора»,
«расторжение трудового договора»,
«увольнение»



Критерии законности и обоснованности увольнения



- Соблюдение норм, требований, порядка, сроков, предусмотренных ТК РФ
- Оформление соответствующих документов
- Регистрация документов
- Ознакомление работника

Статья 84 1 Общий порядок оформления прекращения трудового договора

- Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя
- С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись
- Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, сохранялось место работы (должность)

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Общие основания прекращения трудового договора статья 77 ТК РФ

- Соглашение сторон



Расторжение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

- с истечением срока его действия (при этом работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения);**
- по завершении работы, если он был заключен на время ее выполнения;**
- с выходом отсутствующего работника на работу, если он был заключен на время исполнения его обязанностей;**
- по истечении определенного сезона, если он был заключен на время выполнения сезонных работ.**

Обязательные условия
срочного трудового договора
(ч.2 ст. 57 ТК РФ)

- 1. Срок действия.**
- 2. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным ФЗ.**

Пример формулировки

*Срочный трудовой договор заключен в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ **по соглашению сторон** как с главным бухгалтером организации сроком на 1 год с 01 июня 2012 г. по 31 мая 2013 г.*

Срок трудового договора (ст.58 ТК РФ)

- Трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными ФЗ.
- Если в срочном трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.
- Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок

Постановление Пленума ВС РФ от 28 декабря 2006 г. № 63

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, **если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.**

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Постановление Пленума ВС РФ от 28 декабря 2006 г. № 63

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Постановление Пленума ВС РФ от 28 декабря 2006 г. № 63

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Постановление Пленума ВС РФ от 28 декабря 2006 г. № 63

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45 - 46 Кодекса.

В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Трансформация срочного трудового договора

Письмо Федеральной службы по труду и занятости
от 20.11.2006 № 1904-6-1

«О трансформации срочного трудового договора в заключенный на неопределенный срок»

Согласно статье 58 Трудового Кодекса, в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

При этом следует внести изменения в трудовой договор, заключив дополнительное соглашение.

Внесение какой-либо записи в трудовую книжку не требуется.

Начальник Правового управления
Федеральной службы по труду и занятости
И.И.ШКЛОВЕЦ

Срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей

Письмо Федеральной службы по труду и занятости
от 31.10.2007 № 4413-6

«О заключении срочного трудового договора» (извлечение)

- ...В том случае, когда на должность отсутствующего работника принимается другой работник, с ним заключается срочный трудовой договор, в котором в обязательном порядке указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для срочного трудового договора. В связи с тем, что точное время выхода основного работника на работу определить не всегда представляется возможным (в частности, не исключается вероятность продления отпуска, если работник, находясь в отпуске, заболел), сроком окончания трудового договора будет являться выход основного работника на работу, что фиксируется в трудовом договоре.
- После выхода основного работника на работу трудовой договор с "временным" работником должен быть прекращен в связи с истечением его срока (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- Если об окончании ежегодного отпуска основного работника стало известно в день его выхода на работу, трудовой договор прекращается, работнику выплачиваются все причитающиеся ему суммы, выдается трудовая книжка. **При этом днем увольнения будет являться последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника из отпуска.**
- При необходимости замещения другого работника на период его отсутствия **заключается новый трудовой договор...**

Начальник Правового управления
Федеральной службы по труду и занятости

И.И.ШКЛОВЕЦ

О возможности продления срочного трудового договора

*Письмо Федеральной службы по труду и занятости
от 08.12.2008 № 2742-6-1 (извлечение)*

2. В соответствии со ст. 275 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда в соответствии с частью второй статьи 59 Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Таким образом, в отличие от прежней редакции ст. 275 Кодекса, которая предусматривала во всех случаях заключение с руководителем организации срочного трудового договора, новая редакция указанной статьи в совокупности с ч. 2 ст. 59 Кодекса устанавливает, что с этой категорией работников могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

В ситуации, изложенной в письме, уставом организации с генеральным директором предусмотрено заключение срочного трудового договора.

О возможности продления срочного трудового договора

По общему правилу действующее трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления.

Исключение установлено лишь для определенных категорий работников в специальном разделе XII Кодекса: для беременных женщин - ст. 261 Кодекса, а также для педагогических работников - ст. 332 Кодекса. К тому же при заключении трудового договора с отдельными категориями работников могут устанавливаться предшествующие этому процедуры.

О возможности продления срочного трудового договора

Учитывая изложенное, считаем, что **при заключении срочного трудового договора правовых оснований для продления срочного трудового договора на новый срок без расторжения прежнего договора (с оформлением в соответствии с законодательством, внесением записи в трудовую книжку) не имеется.**

В частности, по окончании срока действия трудового договора он должен быть прекращен по пункту 2 части первой статьи 77 Кодекса с внесением соответствующей записи в трудовую книжку работника.

Оформление прекращения трудового договора производится в соответствии со статьей 84.1 Кодекса.

При увольнении (в том числе, и по пункту 2 части первой статьи 77 Кодекса) работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Кодекса).

В дальнейшем с этим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если для его заключения будут соответствующие основания. В этом случае в общем порядке следует издать приказ о приеме на работу и внести соответствующую запись о приеме на работу по новому срочному трудовому договору в трудовую книжку.

Начальник правового управления
А. В. Анохин

Ст 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

Ст 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо систематическое нарушение

Ст 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА
И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК
Ст. 189 ТК РФ

- Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового

Дисциплинарные взыскания

Ст. 192 ТК РФ

- За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение, как вид
дисциплинарного взыскания



Отказ работника от ознакомления с документами

1. Оформить соответствующую запись на документе.
2. Составить акт



Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- 12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации деятельность по привлечению иностранных работников.

Внесение записи о прекращении трудового договора в личную карточку работника

4-я страница формы НТ-2

VII. НАГРАДЫ (ПОЩРЕНИЯ), ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ

Наименование награды (поощрения)	Документ		
	наименование	номер	дата
1	2	3	4

VIII. ОТПУСК

Вид отпуска (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы и др.)	Период работы		Количество календарных дней отпуска	Дата		Основание
	с	по		начала	окончания	
1	2	3	4	5	6	7

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, на которые работник имеет право в соответствии с законодательством

Наименование льготы	Документ		Основание
	номер	дата выдачи	
1	2	3	4

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения) По собственному желанию статья 77 часть первая пункт 3 ТК РФ

Дата увольнения " " 20 г.

Приказ (распоряжение) N _____ от " " 20 г.

Работник кадровой службы _____
должность личная подпись расшифровка подписи

Работник _____
личная подпись

Оформление приказа

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД _____ по ОКПО _____
наименование организации

Код
0301006
12345567

Номер документа	Дата составления
97-к	16.10.2013

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от " 27 " февраля 20 10 г. № 12-2010 ,
уволить " 16 " октября 20 13 г.
(неужное зачеркнуть)

Сарапцеву Ирину Петровну	Табельный номер
фамилия, имя, отчество	52

бухгалтерия
структурное подразделение

бухгалтер
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

По собственному желанию, статья 77 часть первая пункт 3 Трудового кодекса Российской Федерации
основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

Основание (документ, номер, дата) _____ Личное заявление Сарапцевой И.П. от 01.10.2013
заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

Руководитель организации _____ И.И. Иванова
должность _____ личная подпись _____ расшифровка подписи _____

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ " " 16 октября 20 13 г.
личная подпись _____

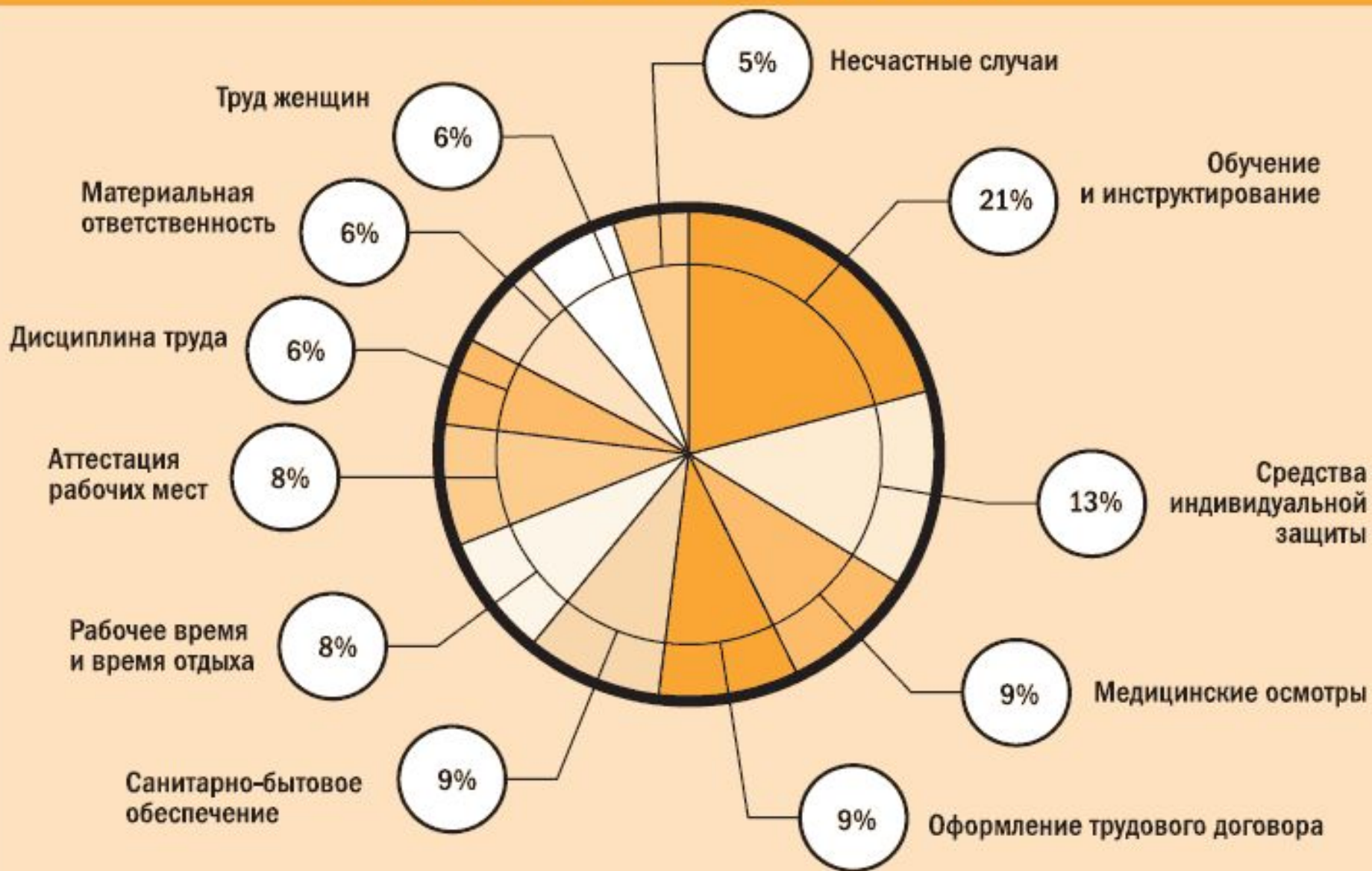
Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от " " _____ 20 г. № _____) рассмотрено

Порядок ведения ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

- Нормативная база:
- Трудовой кодекс РФ ст. 66
- Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225
- Инструкция по заполнению трудовых книжек, утверждена Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 № 69
- Приказ Министерство финансов РФ от 22 декабря 2003 г. № 117н «О трудовых книжках»
- Письмо Министерства труда и социального развития РФ от 04.02.1997 № 28-6



Самые распространенные нарушения, выявляемые Государственной инспекцией труда



На основе официальных данных Роструда, опубликованных на сайте www.rostrud.info

Документы, запрашиваемые Государственной инспекцией труда при проведении проверок

- штатное расписание; трудовые договоры; трудовые книжки ; книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним; правила внутреннего трудового распорядка; документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, их права и обязанности в этой области; график сменности; график отпусков; приказы по личному составу; личная карточка; табель учета рабочего времени; правила и инструкции по охране труда; медицинские книжки работников, положения о структурных подразделениях; положения о персонале; должностные инструкции; положение об аттестации работников документы, касающиеся начисления и выплаты заработной платы, оплаты больничных, отпусков, расчёта при увольнении (платёжные ведомости, расчётные листки)

После проведения проверки

ГИТ выдает:

- предписание об устранении выявленных нарушений
- Предписание нужно оспаривать в порядке гл. 25 ГПК, постановление по делу об административном правонарушении - согласно гл. 30 КоАП РФ

заголовок

- параллельно с этим может быть возбуждено дело об административном правонарушении по ст. 5.27. КоАП РФ "Нарушение законодательства о труде и об охране труда",

