

Увольнение с работы



Понятие

Увольнение – это прекращение трудовых отношений между работодателем и работником, освобождение сотрудника от занимаемого рабочего места и должности. При увольнении основным моментом является полное соблюдение прав работника и защита его от незаконного увольнения, гарантией этого является то, что все основания расторжения трудового договора закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ).





Увольнение работника оформляется приказом (распоряжением) администрации, в котором указываются основание прекращения трудового договора в точном соответствии с нормами Трудового кодекса. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению работника, необходимые тому копии документов, связанные с работой.

При расторжении договора в связи с ликвидацией предприятия или сокращением штата увольняемому выплачивают выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний заработок на период до двух месяцев. Размеры выходного пособия и других компенсационных выплат для работников, нанятых физическим лицом, определяются заключенным трудовым договором.

Виды увольнения

- ✓ Увольнение по соглашению сторон
- ✓ Увольнение по инициативе работодателя
- ✓ Увольнение за прогул
- ✓ Увольнение по сокращению штатов
- ✓ Увольнение по собственному желанию
- ✓ Увольнение беременной женщины
- ✓ Увольнение в связи с ликвидацией организации
- ✓ Увольнение на испытательном сроке
- ✓ Увольнение переводом
- ✓ Увольнение по истечению срока трудового договора

Увольнение в праздничный или выходной день
(Согласно ст. 14 ТК РФ, в случае если последний рабочий день сотрудника приходится на нерабочий день (выходной либо праздничный), то днем увольнения считается ближайший следующий за ним рабочий день)



Увольнение по собственному желанию

Наиболее частой причиной ухода с работы является увольнение по собственному желанию – расторжение трудового договора по инициативе работника. Данный процесс регламентируется положениями статьи 80 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Согласно законодательству работник должен не позднее, чем за 14 календарных дней до даты ухода подать работодателю заявление, на основании которого составляется приказ на увольнение по собственному желанию. Дата увольнения, указанная в заявлении, и является последним рабочим днем сотрудника. После подачи заявления об уходе сотрудник обязан отработать еще 2 недели.



Увольнение по собственному желанию без отработки или с сокращением установленного законодательством срока в 14 календарных дней может быть в следующих случаях:

- при зачислении работника в образовательное учреждение;
- при выходе на пенсию;
- при нарушении работодателем трудового законодательства;
- при смене места жительства;
- по соглашению с работодателем и др.



До истечения указанного срока работник имеет право изменить свое решение и отозвать заявление. В таком случае увольнение не происходит.

В последний рабочий день производится окончательный расчет с сотрудником, в т.ч. компенсация за отпуск (ст. 127 ТК РФ), выдается ему трудовая книжка и другие документы, связанные с работой (копии приказов о приеме/увольнении, справки о зарплате и пр.)

Увольнение по инициативе работодателя

Увольнение по инициативе работодателя регламентируется положениями статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Порядок увольнения по инициативе работодателя. Организация-наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор с сотрудником по собственной инициативе в следующих случаях: при ликвидации либо прекращении деятельности юридического или физического лица;

- по сокращению штатов либо численности сотрудников организации;
- в связи с недостаточной квалификацией работника по результатам аттестации персонала;
- при неоднократном нарушении работником трудовой дисциплины и наличии дисциплинарного наказания;
- при однократном грубом нарушении трудовой дисциплины
- при предоставлении работником ложных сведений либо документов при трудоустройстве;
- иных случаях, предусмотренных трудовым договором либо законодательством РФ.

Увольнение за прогул

Увольнение за прогул – это расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с дисциплинарным нарушением сотрудника. Данный процесс регламентируется положениями статьи 81 ТК РФ. Прогулом считается отсутствие сотрудника на своем рабочем месте более четырех часов подряд или в течение всего рабочего дня без уважительных причин. К важным поводам можно отнести посещение врача, уход за больным родственником, чрезвычайные ситуации дома, по пути на работу и т.д. Важно знать, во-первых, что по законодательству сотрудник должен дать объяснение причины своего отсутствия в течение двух рабочих дней. Если этого не происходит, составляется акт об отказе, во-вторых, на составление приказа об увольнении у работодателя есть всего один месяц (ст. 193 Трудового кодекса РФ).



Увольнение работника за прогул оформляется по статье 81 ТК и в трудовую книжку вносится следующая запись: «уволен за прогул, пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации», ставится номер и дата Приказа.




Увольнение по сокращению штатов

Увольнение по сокращению штатов – это расторжение трудового договора по инициативе работодателя, связанное с ликвидацией должности в целом либо уменьшением штатных единиц по какой-то должности. Регламентируется данная процедура положениями статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора проводится на основании заявления сотрудника, после утверждения нового штатного расписания и издания соответствующего приказа.


По законодательству работодатель обязан:

- уведомить заблаговременно (за 3 месяца) службу занятости об увольнении работников по сокращению штата;
- уведомить заранее (за 2-3 месяца) и получить согласие профсоюзного органа (в течение 7 дней после уведомления) о планируемых мероприятиях;
- учесть преимущественное право на оставление некоторых сотрудников (с более высокой квалификацией и производительностью труда, «чернобыльцев», допущенных к государственной тайне на постоянной основе, Героев СССР, РФ и полных кавалеров ордена Славы);

- 
- предупредить работников персонально за 2 месяца до предстоящего увольнения под роспись в приказе о планируемом сокращении;
 - предложить подлежащим сокращению сотрудникам перевод на другую вакантную должность в этой же организации. В случае отказа составляется акт об отказе с личными подписями работников;
 - выплатить отстраняемым от должности работникам выходные пособия

По законодательству работодатель не имеет права сократить работника:

- в период пребывания в отпуске;
- при временной нетрудоспособности;
- беременных, женщин с детьми в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, у которых на воспитании находится ребенок в возрасте до 14 лет или ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, иных лиц, занимающихся воспитанием вышеуказанных детей без матери;
- в возрасте до 18 лет – лишь при согласии соответствующих государственных органов.



Размер выплат составляет величину среднемесячного заработка сотрудника. Помимо этого, за работником сохраняется среднемесячный заработок до момента трудоустройства, но на период не более 2-х месяцев после увольнения. При этом в средний заработок включается и вся сумма выходного пособия.

Оформляется увольнение по сокращению по статье 81 ТК и в трудовую книжку вносится следующая запись: «уволен по сокращению штата работников, пункт 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации», ставится номер и дата Приказа.

Увольнение по соглашению сторон

Увольнение по соглашению сторон – это расторжение трудового договора по взаимной договоренности между работником и работодателем. Регламентируется данный процесс положениями статьи 78 ТК РФ.

Данный способ схожий с увольнением по собственному желанию. Главное отличие между ними в том, что основанием для увольнения по согласию сторон является письменное соглашение о расторжении трудового договора, а по собственному желанию – личное заявление сотрудника. Помимо этого, по соглашению сторон можно уволиться в любое удобное время (по договоренности). Также при постановке на учет в службу занятости уволенный по соглашению сторон имеет право на большее пособие по безработице и получение его в течение более длительного промежутка времени, чем в случае увольнения по собственному желанию.



Порядок увольнения по соглашению сторон

Одна из сторон:

- работник либо работодатель направляет другой уведомление / заявление расторжения о трудовом договоре.
- Оговариваются основные условия увольнения и составляется соглашение сторон в письменном виде.
- Издаётся приказ об увольнении, с которым необходимо ознакомить сотрудника под роспись.

В день увольнения производится с работником окончательный расчет, выдается ему на руки трудовая книжка, другие документы, связанные с работой, один экземпляр соглашения сторон. Выплата выходного пособия в данном случае не предусмотрена законодательством (возможна лишь при договоренности и по согласованию с работодателем в индивидуальном порядке).

При данном виде расторжения трудового договора в трудовую книжку вносится следующая запись: «уволен по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», ставится номер и дата приказа.

Увольнение беременной женщины

Женщины в положении относятся к особым категориям работников. Согласно трудовому законодательству РФ увольнение беременной женщины по инициативе работодателя невозможно.

При нарушении трудовой дисциплины сотрудницей в положении работодатель имеет лишь право на дисциплинарное взыскание, выговор, увольнение при этом не разрешается.

Расторгнуть трудовые отношения между нанимателем и беременной можно лишь в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности физического лица-индивидуального предпринимателя. Также увольнение беременной допускается по собственному желанию, по соглашению сторон (теряется право на получение пособия по беременности и родам.) и путем перевода в другую организацию.


При истечении периода действия срочного трудового договора во время беременности женщина должна написать заявление о продлении его срока и предоставить медицинскую справку, подтверждающую факт беременности. По этим документам работодатель обязан продлить срок соглашения до окончания беременности.

Увольнение на испытательном сроке

Увольнение на испытательном сроке возможно как по инициативе работодателя, так и работника.

В случае волеизъявления сотрудника производится увольнение по собственному желанию на основании заявления с последующей отработкой 3 дня с момента его подачи (ст. 71 ТК РФ). При инициативе со стороны работодателя сотрудник должен быть предупрежден нанимателем под роспись о прекращении трудовых отношений с ним за 3 дня с указанием конкретных причин увольнения. В случае отказа в подписании составляется акт. Несоответствие работника занимаемой должности желательно, даже необходимо подтвердить работодателю документально – на случай возможного последующего разбирательства в суде.





Увольнение тех категорий работников, для которых законодательно не устанавливается испытательный срок, проходит на общих основаниях (глава 13 ТК РФ).

При увольнении сотрудника на испытательном сроке издается приказ по форме Т-8. Работник должен быть ознакомлен с ним под расписку. В случае несогласия составляется акт об отказе.


В день расторжения трудового договора производится окончательный расчет с сотрудником, выдается компенсация за неиспользованный отпуск, трудовая книжка.

При увольнении во время испытательного срока по инициативе нанимателя в трудовую книжку вносится следующая запись: «уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания, часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации», ставится номер и дата приказа.

Увольнение переводом в другую организацию

Увольнение переводом – это расторжение трудового договора путем перевода сотрудника в другую организацию. Данное основание прекращения трудовых отношений между работником и нанимателем предусмотрено п. 5 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.






Процедура этого вида увольнения аналогична расторжению трудового соглашения по собственному желанию. Отличие состоит в записи в трудовой и невозможности отозвать заявление об уходе в случае перевода.

Увольнение переводом по инициативе работника осуществляется на основании приглашения от нового нанимателя и личного заявления сотрудника. В случае согласия работодателя издается приказ об увольнении. При несогласии со стороны нанимателя сотруднику придется расторгнуть трудовые отношения по собственному желанию.

В случае инициативы со стороны нанимателя прекращение трудового договора происходит по письменному соглашению между работодателями, согласию увольняемого сотрудника и его личному заявлению.

К преимуществам увольнения в порядке перевода можно отнести:

- гарантию трудоустройства у работодателя, отправившего письменное приглашение сотруднику на работу путем перевода в течение месяца после увольнения;
- отсутствие испытательного срока у нового работодателя;
- необязательная отработка 2 недели перед уходом (по согласованию с нанимателем).



В день увольнения происходит ознакомление с приказом, окончательный расчет с сотрудником, выплата компенсации за неиспользованные отпуска, выдается на руки трудовая книжка.

Запись в трудовой книжке


При прекращении трудового соглашения через перевод в трудовую вносятся следующие записи:

«уволен в связи с переводом по его просьбе в (наименование организации – нового работодателя), пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» (в случае инициативы сотрудника);

«уволен в порядке перевода в (наименование организации – нового работодателя) с согласия работника, пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» (по договоренности между работодателями).

Увольнение по истечению срока трудового договора

Увольнение по истечению срока трудового договора – это расторжение трудовых отношений между работодателем и работником в связи с окончанием периода действия срочного трудового договора. Регламентируется данная процедура положениями статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации.



О прекращении трудового договора по причине истечения периода действия сотрудник должен быть уведомлен нанимателем под роспись не менее чем за 3 дня до увольнения. При несогласии составляется акт об отказе.

Также возможно досрочное расторжение срочного трудового соглашения на общих основаниях:

- ✓ по собственному желанию работника
- ✓ по инициативе работодателя
- ✓ по соглашению сторон

При данном виде увольнения в трудовую книжку вносится следующая запись: «уволен в связи с истечением срока действия трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации», ставится номер и дата приказа.



**ВЫ
УВОЛЕННЫ!**