



ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 56

3 октября 2016 г.

МИНИ ВЕРСИЯ



Уважаемые руководители!

В продолжение темы о проверках учреждений государственной инспекцией труда, мы продолжаем знакомить Вас с правилами заполнения трудовых книжек. Сегодня мы рассмотрим порядок внесения записи об увольнении работника.

Для начала вспомним общие оснований расторжения трудового договора с работником.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора прописан в статье Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). В ней сказано, что «прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя». Но помимо приказа на увольнение нужны еще документы-основания. Какие это документы? Рассмотрим основные случаи.

Случай 1: основание прекращения трудового договора – соглашение сторон

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ говорится, что аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно только при взаимном согласии работодателя и работника. В идеале документом, на основании которого работодатель расторгает трудовые отношения по соглашению сторон, должна быть отдельная форма соглашения, в которой четко прописано следующее: последний день работы, то, что работник будет уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, что ему будут выплачены все причитающиеся суммы.

Важный момент, на который следует обратить внимание, заключается в том, что стороны не имеют друг к другу взаимных претензий. Если работник уволен по соглашению сторон, то через суд он может быть восстановлен на работе, в случае если работодатель серьезно нарушил порядок увольнения (Определение Верховного Суда РФ).

Случай 2: расторжение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора

Документом-основанием к приказу на увольнение является сам пункт в трудовом договоре, в котором есть условие о его срочности, а также предупреждение (обо всех основаниях прекращения срочного трудового договора работника необходимо предупредить не позднее чем за три дня, исключение – если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, до выхода отсутствующего работника).

Случай 3: расторжение трудового договора по инициативе работника

В данном случае документом-основанием будет заявление работника.

Случай 4: расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора может быть связано с сокращением штата. В этом случае важно разобраться со всеми деталями, которые имеют значение при сокращении, и выявить те категории работников, которые нельзя уволить по инициативе работодателя. Прояснить данный вопрос поможет Постановление Пленума Верховного суда.

Также обращаем внимание на статью ТК РФ, в которой дано определение квалификации работника. Осуществляя процедуру сокращения штата, работодатель обязан предложить работнику вакантную должность, причем на протяжении всего срока предупреждения о сокращении – за два месяца; если сокращение штата массовое – за три месяца. Как только появляется вакантная должность, ее следует предлагать

работнику. Очень часто работодатель не предлагает работнику вышестоящую должность. Хотя работник, попавший под сокращение, может иметь необходимое для этого знания и навыки. В таких случаях работник может обратиться в суд и быть восстановлен в судебном порядке.

Документами-основаниями к приказу на увольнение при сокращении штата являются все относящиеся к процессу увольнения уведомления: решение работодателя о сокращении штата в виде распорядительного документа, уведомление центра занятости населения, уведомление профсоюзного органа, уведомления работников, письменное предложение вакантных должностей, при наличии.

Случай 5: увольнение за дисциплинарное нарушение

Порядок и примеры увольнения за дисциплинарное нарушение см. в полной версии Вестника.

Схема увольнения за прогул следующая:

см. в полной версии Вестника.

При увольнении работника предпринимаются следующие шаги:

см. в полной версии Вестника.

Полный перечень нормативно-правовых документов по данному вопросу со ссылками на конкретные статьи вы найдете в полной версии Вестника

Смотрите в приложении Вестника полной версия варианты оформления и примеры записей в трудовую книжку при увольнении по следующим основаниям:

- ✓ в связи со смертью работника;
- ✓ за аморальный проступок;
- ✓ за нарушение требований охраны труда, которое повлекло несчастный случай;
- ✓ за неоднократное неисполнение обязанностей;
- ✓ за несоответствие занимаемой должности;
- ✓ за неудовлетворительный результат испытания;
- ✓ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем;
- ✓ за представление подложных документов при заключении трудового договора;
- ✓ за прогул;
- ✓ за хищение чужого имущества;
- ✓ когда работник отказался от продолжения работы при изменении условий труда;
- ✓ когда работник отказался от продолжения работы при реорганизации;
- ✓ когда работник отказался от продолжения работы при смене собственника;
- ✓ по собственному желанию без особенностей;
- ✓ по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;
- ✓ по собственному желанию при оформлении отпуска с последующим увольнением;
- ✓ по сокращению штата;
- ✓ при ликвидации организации;
- ✓ при лишении права, необходимого для выполнения работы;
- ✓ при осуждении к наказанию;
- ✓ при отсутствии работы, необходимой по медзаключению;
- ✓ при переводе в другую организацию по просьбе сотрудника;
- ✓ при переводе в другую организацию с согласия сотрудника;
- ✓ при прекращении деятельности ИП;
- ✓ при прекращении деятельности филиала;
- ✓ увольнение руководителя при смене собственника;
- ✓ увольнение совместителя, на чье место принимают основного работника.



E-mail: partnerstvo_nsb@mail.ru

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: drcpk-elita@mail.ru

Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: ooo_kub_rnd@mail.ru

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: nou@aanet.ru

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22