

Порядок увольнения работника

ВЫПОЛНИЛ СТУДЕНТ
ГРУППЫ

Д-ПСО-21/ЖИЛЬЦОВА Д.В

Содержание

1 Причины увольнения

1.1 С точки зрения законодательства РФ

1.2 С точки зрения дисциплины «Управление персоналом»

2 Соблюдение требований законодательства РФ, документальное обеспечение

2.1 Прекращение трудового договора

2.2 Оформление увольнения работника и выплата выходного пособия

Список литературы

1 Причины увольнения

1.1 С точки зрения законодательства РФ



Увольнение — это не драматический финал отношений с сотрудником, а прежде всего юридическая процедура. Поэтому эта процедура должна быть проведена грамотно и с соблюдением всех законов.

Перечень причин увольнения в соответствии с ТК РФ:

- Увольнения по собственному желанию работника;
- Расторжения трудового договора по инициативе работодателя;
- Увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем - физическим лицом;
- Увольнения в случае сокращения численности или штата работников предприятия;
- Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности;
- Увольнение в случае прогула и неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей
- Нарушения правил приема на работу как основание для прекращения трудового договора

Работодатель — не благотворительная организация и не может платить зарплату просто по доброте душевной. Поэтому увольнять неподходящих сотрудников приходится. При этом важно заранее подобрать им замену, а также тщательно оформить юридическую сторону вопроса.

Сейчас становится всё больше сотрудников, которые разбираются в юриспруденции и способны заметить в процедуре увольнения малейшие нарушения. Если они обратятся в суд, и суд докажет их правоту, то работодателю придётся выплатить зарплату за время простоя, правда только в том случае если сотрудник получал до увольнения «белую» зарплату. Также придётся выплатить компенсацию за моральный ущерб и восстановить сотрудника. Примерно в половине случаев суд встает на сторону работника, а работодатель теряет деньги. Поэтому сегодня большинство работодателей платят отступные и оформляют увольнение по соглашению сторон. С точки зрения законодательства работник защищен даже в большей степени, чем работодатель. Но при нашей низкой правовой грамотности и дороговизне судебных процессов большинство уволенных работников даже не рискуют обращаться в суд. Работодателям не стоит пользоваться своей безнаказанностью и выбирать нечестные с точки зрения нравственности варианты увольнения. Соблюдая трудовой кодекс, необходимо не забывать и о кодексе чести.

1.2 С точки зрения дисциплины «Управление персоналом»

Перечень типичных причин увольнения работников и высокой текучести кадров в организациях:

- Неудовлетворенность условиями труда и режимом работы. Этот фактор был и остается причиной конфликтов между работодателем и наемными работниками;
- Низкая заработная плата;
- Отсутствие социальных гарантий. Чем ниже социальная защищенность сотрудника, тем более значим для него фактор социальных гарантий;
- Неблагоприятный климат в коллективе, интриги, конфликты (с коллегами, с непосредственным руководителем);
- Плохая организация труда, не налаженные бизнес-процессы;
- Отсутствие системы адаптации. Данный фактор может привести к высокой текучести новых сотрудников, в первую очередь молодых специалистов;
- Неудовлетворенность отношением руководства компании к сотрудникам;
- Семейные проблемы, состояние здоровья;
- Монотонность труда, «эмоциональное выгорание» ;
- Отсутствие у сотрудников чувства причастности к компании становится причиной текучести в случае сочетания с другими негативными факторами, в первую очередь с неудовлетворительными условиями труда и низкой заработной платой;
- Несовпадение ценностей становится причиной ухода сотрудников в случае, если на предприятии делается акцент на командной работе.

2 Соблюдение требований законодательства РФ, документальное обеспечение

2.1 Прекращение трудового договора

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями.

Перечень оснований прекращения трудового договора предусмотрен во многих статьях. Так в ст. 71 ТК РФ закреплен порядок увольнения по результатам испытания. Статья 77 ТК РФ называет общие основания прекращения трудового договора. Статья 81 ТК РФ указывает как общие, так и некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя (п. 4, 7, 8, 9, 10, 13), которые применимы для отдельных категорий работников.

Статья 83 ТК РФ предусматривает обстоятельства, не зависящие от воли сторон, по которым может быть расторгнут трудовой договор. Среди них: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе прежнего работника; неизбрание на должность; признание полностью нетрудоспособным; смерть работника или работодателя - физического лица; наступление чрезвычайных обстоятельств. К сожалению, ТК РФ имеет некоторые пробелы, к которым можно отнести отсутствие в ст. 83 такого основания для прекращения трудового договора, как дисквалификация, предусмотренная Кодексом РФ об административных правонарушениях. Дисквалификация в качестве нового вида административного наказания определена как лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров, осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом. Дисквалификация назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет.

Законодательством могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора (п. 14 ст. 81 ТК РФ). Например, ст. 278, 288, 336 ТК РФ, Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации", Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации", используя термин "служебная (трудовая) деятельность", также предусматривают основания прекращения служебного контракта.

Основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ТК РФ и иных федеральных законах, могут совпадать (например, такое основание, как разглашение охраняемой законом тайны). Совпадают основания увольнения по ТК РФ и специальным нормативным актам - уставам и положениям о дисциплине.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор может быть прекращен по основаниям, установленным непосредственно в тексте трудового договора. Например, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем - физическим лицом (ст. 307 ТК РФ); с надомниками (ст. 312 ТК РФ), с работником религиозной организации (ст. 347 ТК РФ). Так, к числу дополнительных оснований увольнения работников религиозной организации включаются: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации; грубость с прихожанами; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др.

Трудовой договор может быть прекращен только в том порядке, который установлен законодательством для каждого основания прекращения трудового договора. Так, увольнение по основаниям, указанным в п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу; недостаточная квалификация должна быть подтверждена результатами аттестации; состояние здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением; при сокращении штатов необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе и т.д. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. подчеркнул, что по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ) может быть расторгнут и срочный трудовой договор, и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. При достижении договоренности трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон.

Увольнение работника считается произведенным без законного основания, когда прекращение трудового договора произошло не по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом или иными федеральными законами (например, увольнение за склоку, по требованию трудового коллектива). Незаконным следует признать и увольнение, произведенное сразу по нескольким основаниям. Нарушение порядка увольнения может проявляться в несоблюдении норм Трудового кодекса РФ, запрещающих увольнение в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ). Нарушение порядка расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, т.е. без предупреждения, также влечет за собой признание увольнения незаконным.

Трудовым законодательством для некоторых категорий работников установлены дополнительные гарантии при увольнении. Такие гарантии закреплены в ст. 261, 269, 374 ТК РФ и др. Увольнение работников, произведенное с нарушением установленных для них гарантий, является незаконным.

Статья 394 ТК РФ указывает правовые последствия признания увольнения незаконным.

2.2 Оформление увольнения работника и выплата выходного пособия

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка увольнение работников производится путем издания приказа (распоряжения) (см. Приложение 1). Днем увольнения работника, по общему правилу, считается последний день его работы (ст. 77 ТК РФ). При реализации права на отпуск с последующим увольнением днем увольнения считается не последний день работы, а последний день отпуска.

В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и, по письменному заявлению работника, - копии документов, связанных с работой (например, копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Кодекса или иного федерального закона.

Согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением п. 4 и 10), в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.



При прекращении трудового договора работодатель обязан произвести окончательный расчет (ст. 140 ТК РФ). Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При увольнении выплата работнику денежной компенсации должна быть произведена в обязательном порядке. Одним из нарушений законодательства является выдача работнику справки о том, что он не использовал отпуск и не получил компенсацию за неиспользованный отпуск. При этом работнику объясняется, что при наличии такой справки он может получить отпуск на новом месте работы независимо от стажа работы в другой организации.

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие.

Выходное пособие при увольнении - это гарантийная выплата работнику, увольняемому по невиновному основанию, предназначенная для обеспечения материальной поддержки при увольнении.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- с отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Список литературы

1. Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника: Правовые вопросы документирования трудовых отношений: Учебно-практический комментарий. - Саратов: ПАГС, 2004. - С. 45.
2. Андрияхина А. М, Гущина К. О. Защита трудовых прав граждан М.: Дашков и К, 2008. - 216 с.
3. Бердычевский В.С., Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова Трудовое право. Учебное пособие Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 512 с.
4. Владимиров В.Р. Расторжение трудового договора: правовые основы, учет и налогообложение Издательство: Налоговый вестник. Год: 2009.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция)
6. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 17.07.2009) "О муниципальной службе в Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 07.02.2007)
7. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 14.02.2010) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 07.07.2004)
8. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.07.2010) "О занятости населения в Российской Федерации"

