

Расторжение трудового договора

По инициативе работника:

Любой работник имеет *право уволиться по собственному желанию*. Для этого необходимо предупредить работодателя в письменной форме, подав соответствующее заявление *лично или по почте*.

Если вы представляете заявление лично, его необходимо зарегистрировать у лица, отвечающего за входящую и исходящую корреспонденцию (в секретариате, канцелярии и т.п.), если направяете заявление почтой - оформить опись вложения и уведомление о вручении.

Заявление составляется в свободной форме на имя руководителя организации и подписывается работником. Важно указать:

- *желание работника уволиться по собственному желанию;*
- *дату увольнения;*
- *дату оформления заявления.*

Работник обязан предупредить работодателя о своем увольнении *не менее чем за две недели*. При этом день подачи заявления не засчитывается в срок предупреждения об увольнении.

Однако есть исключения, когда работник, например, *вправе уволиться в любое время*, (если увольнение связано с установленными нарушениями трудового законодательства со стороны работодателя).

Заявление может быть подано работником также в период его болезни или отпуска.

Важно!

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. При этом работника не уволят, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы (день увольнения) *работодатель обязан произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку, а также - по письменному заявлению работника - другие документы, связанные с работой* (например, справки о заработной плате).

Полезные ссылки:

Сайт Государственной инспекции труда в Республике Татарстан - <https://git16.rostrud.ru>

Сайт компании «КонсультантПлюс» (заявление на увольнение) - <https://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/uvolnenie/zajavlenie-na-uvolnenie/#1>

Увольнение в связи с сокращением штата:

1. Издаётся приказ о сокращении штата и о введении нового штатного расписания либо о внесении изменений в действующее

В приказе указываются сокращаемые штатные должности, определяются должностные лица, ответственные за проведение сокращения.



2. Уведомляются органы занятости и первичная профсоюзная организация о планируемом сокращении штата

Письменное уведомление в органы занятости и первичную профсоюзную организацию должно быть направлено не позднее чем *за два месяца*, а при массовом увольнении в связи с сокращением штата - не позднее чем *за три месяца* до даты увольнения конкретного работника.

Важно!

Если процедура уведомления не соблюдена или нарушены сроки, увольнение может быть признано незаконным.



3. Определяется круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе

При сокращении штата преимущественное право предоставляется работникам с *более высокой производительностью труда и квалификацией*. При равной производительности труда и квалификации на работе оставляют:

- *семейных работников при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);*
- *лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;*
- *работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье (профессиональное заболевание);*
- *инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий;*
- *работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.*

Кроме того, отдельные категории работников не могут быть уволены при сокращении штата, в частности:

- *беременная женщина;*
- *женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;*
- *одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка до 14 лет.*

4. Сокращаемые работники предупреждаются о сокращении под подпись

Предупреждение должно быть сделано не позднее, чем *за два месяца до даты увольнения* конкретного работника. До истечения двух месяцев трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работника с выплатой ему компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если данные требования не соблюдены, *увольнение может быть признано незаконным*.

5. Сокращаемым работникам предлагаются другие имеющиеся у работодателя вакансии

Работодатель обязан предлагать работнику с учетом состояния его здоровья все имеющиеся у него как вакантные должности. Работодатель обязан предлагать имеющиеся вакансии в течение всего периода проведения сокращения штата работников.

Если это не сделано, увольнение также может быть признано незаконным.



6. Запрашивается мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при сокращении работника - члена профсоюза

*Мотивированное мнение профсоюз представляет в течение *семи рабочих дней*, иначе оно не учитывается. При несогласии профсоюза с сокращением он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.*

*Если согласие так и не достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня запроса мнения профсоюза имеет право принять окончательное решение о сокращении. Член профсоюза должен быть уволен *в течение месяца* с момента получения мотивированного мнения профсоюза.*

Если мотивированное мнение профсоюза не запрашивалось или нарушен срок увольнения после его получения, увольнение будет признано незаконным.



7. Оформляется расторжение трудового договора

Расторжение договора оформляется приказом по унифицированной форме. В трудовую книжку вносится запись об увольнении по сокращению штата на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ.

В последний рабочий день помимо заработной платы работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Чтобы получить сохраненный за ним средний заработок за второй месяц, работник представляет работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве по окончании второго месяца с момента увольнения.

В последний рабочий день работнику должна *быть выдана трудовая книжка и справка о сумме заработка за два календарных года*, предшествующих году прекращения работы.

8. Право на обжалование увольнения в суде

Работник вправе обратиться в районный суд по месту нахождения работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора с заявлением о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Это надо сделать в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении, дня выдачи трудовой книжки либо дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

Работника, уволенного без законного основания или с нарушением порядка увольнения, восстанавливают на прежней работе. По его заявлению суд может не восстанавливать работника, а только *взыскать в его пользу средний заработок* за время вынужденного прогула и *изменить формулировку основания увольнения* на увольнение по собственному желанию.

Полезные ссылки:

Сайт Государственной инспекции труда в Республике Татарстан - <https://git16.rostrud.ru>

Увольнение беременной работницы:

По общему правилу работодатель *не может уволить беременную работницу*, даже если закончился срок действия срочного трудового договора. В этом случае *договор должен быть продлен до окончания беременности*, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - *до окончания такого отпуска*.

Однако расторжение срочного трудового договора с беременной работницей возможно в следующих случаях:

- *по желанию самой работницы;*
- *по соглашению сторон. Соглашение о расторжении трудового договора* должно содержать дату и основание увольнения. Оно составляется в двух экземплярах и подписывается вами и работодателем;
- *при невыполнении беременной работницей действий, связанных с продлением срочного трудового договора*. Для продления срока трудового договора вам нужно представить работодателю письменное заявление о таком продлении и справку, подтверждающую состояние беременности;
- *при выходе на работу временно отсутствующего работника, если беременная женщина исполняла его обязанности* и невозможно перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу (при ее согласии на такой перевод);
- *при ликвидации организации*, в которой трудится беременная работница, или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

Полезные ссылки:

Сайт Государственной инспекции труда в Республике Татарстан - <https://git16.rostrud.ru>

Образец соглашения о расторжении трудового договора - <https://peopleandlaw.ru/soglashenie/obrazets-soglasheniya-o-rastorzhenii-trudovogo-dogovora>

Образец заявления о продлении срока действия срочного трудового договора до окончания беременности - http://www.trudovoikodeks.ru/poleznoye_obraztsy_zayavleniy_261.shtml