

Трудовое законодательство и кадровый документооборот

лектор

Ахматова Гульнара Кочкаровна



Прекращение трудового договора

Основания

- 1) соглашение сторон (статья 41);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 42);
- 3) инициатива работника (статья 43);
- 4) инициатива работодателя (статья 44);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную (работу) должность;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 49);

Прекращение трудового договора

Основания

7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть 3 статьи 36);

8) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (часть 3 статьи 32);

Прекращение трудового договора

Основания

- 9) отказ работника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) и ее реорганизации (часть 3 статьи 38);
- 10) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть 1 статьи 30);
- 11) неудовлетворительные результаты испытательного срока (часть 7 статьи 24).

Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по данному основанию, направляет письменное предложение другой стороне трудового договора.

Сторона, получившая предложение, обязана в течение 3 рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

Расторжение срочного трудового договора

1. Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока.
2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.
3. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается со дня выхода этого работника на работу.
4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за один месяц.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

При расторжении срочного трудового договора без уважительных причин, возможно взыскание размера в среднемесечной заработной платы компенсации, при условии включении ее в трудовой договор.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 1) ликвидации организации, (юридического лица) или ее филиала (представительства), прекращения деятельности работодателя (физического лица);
- 2) сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличия дисциплинарного взыскания;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствие на работе более 3 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такое состояние подтверждается медицинским заключением, свидетельскими показаниями или актом, составленным работодателем совместно с представительным органом работников;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

в) совершения по месту работы умышленной порчи или хищения имущества организации;

г) нарушения работником правил охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

д) разглашения государственной, служебной, банковской, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и, если условие о ее сохранении предусмотрено в трудовом договоре.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 7) совершения установленных судом виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, электронные вычислительные машины, программное обеспечение, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;

10) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если они могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора;

:

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

11) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей, предусмотренных уставом или положением этой организации;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

Порядок расторжения тд с работниками являющимися членами профсоюз/пред. органа работников

Условие – письменное согласование до издание приказа

- сокращение численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания;
- нарушение работником правил охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии