

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД

С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА I КВАРТАЛ 2020 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ

НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Увольнение по собственному желанию

Важно! О своем желании уволиться работник обязан предупредить работодателя в письменной форме.

По общему правилу срок предупреждения об увольнении работника составляет не менее 2 недель.

Работник может быть уволен и ранее указанного срока, если между работодателем и работником достигнуто соглашение по этому вопросу.

Важно! При наличии уважительных причин, препятствующих продолжению работы, работник имеет право требовать от работодателя произвести увольнение в срок, который указан в его заявлении.

К уважительным причинам, препятствующим продолжению работы, в частности, относятся:

- зачисление в образовательное учреждение;
- выход на пенсию по старости;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте до 14 лет;
- нарушение работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора.

Перечень не является исчерпывающим, наличие других уважительных причин также может являться условием, препятствующим продолжению работы.

Важно! Для некоторых категорий работников установлен специальный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию:

1) за 3 дня - для работника в течение испытательного срока, если он придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей;

2) за 3 календарных дня:

для работников, заключивших трудовой договор сроком до 2 месяцев;

для работников, занятых на сезонных работах;

3) не менее чем за 1 месяц:

для руководителей организации;

для спортсменов;

для тренеров.

Важно! До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление.

В этом случае увольнение работника не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник в порядке перевода.

Важно! По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу.

Отсутствие работника на работе после истечения срока предупреждения не является нарушением трудовой дисциплины.

Важно! Работодатель обязан оформить увольнение работника надлежащим образом:

- издать приказ об увольнении работника;

- ознакомить работника с приказом под роспись;

- внести запись об увольнении в трудовую книжку, заверив ее подписью лица, ответственного за ведение трудовых книжек, или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);

- работник обязан заверить своей подписью все записи о работе у данного работодателя (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, в том числе выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск;

- выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя;

- выдать работнику сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах по обязательному пенсионному страхованию, справку о сумме заработка за 2 календарных года, предшествующих году увольнения.

Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников

Важно! При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным.

Процедура сокращения численности или штата работников:

1) работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:

за 2 месяца - работодатель - организация;

за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;

2) работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:

Важно! Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

3) работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Важно! Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф <*>;
-
- <*> Федеральный закон от 10.01.2002 N 2-ФЗ (п. 10 ч. 1 ст. 2)
- Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 (п. 7 ч. 1 ст. 14)
- Постановление ВС РФ от 27.12.1991 N 2123-1
- Федеральный закон от 26.11.1998 N 175-ФЗ
- инвалидам;
 - изобретателям;
 - работникам, допущенным к государственной тайне;
 - работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
 - работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Важно! При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника - члена профсоюза - согласие выборной профсоюзной организации.

4) работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя - организации;

- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;

- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;

- в срок, указанный в трудовом договоре - работника, работающего у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодателю следует составить об этом акт.

5) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе нижеоплачиваемую);

Важно! Работник вправе отказаться от предложенной работы.

6) при отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

7) при отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя - организации;

- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам;

- в размере, указанном в трудовом договоре, - работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! Работник имеет право согласиться с предложением работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8) работодатель - организация обязан сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства:

- не свыше 2 месяцев со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- не свыше 3 месяцев со дня увольнения - работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Важно! Сохранять за работником средний заработок на период трудоустройства работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан.

9) при увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;

- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);

- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);

- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;

- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Важно! Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев.

- в последний день работы выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Использование оплачиваемого отпуска перед увольнением в связи с сокращением численности или штата организации

Вопрос:

Если должность сокращают, то можно ли взять ежегодный отпуск если он совпадает с двухмесячным периодом уведомления об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации?

Ответ:

Да, можно. Нормами действующего законодательства запрет на использование по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска в течение срока уведомления об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации не установлен.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с ч. 1 ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122 ТК РФ).

Увольнение работника по собственному желанию при нарушении со стороны работодателя

Вопрос:

В компании есть задержка заработной платы. Работница написала заявление о приостановке работы до ее выплаты, а сейчас хочет уволиться. Должна ли она отрабатывать две недели или ее обязаны уволить в срок, о котором она попросила в заявлении на основании части 3 статьи 80 ТК РФ?

Ответ:

Уволиться по собственному желанию в удобный для работницы срок она вправе только в следующих случаях:

- по соглашению с работодателем;
- увольнение по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения ею работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи);
- в случаях установленного контролирующими органами нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Если ни один из вышеперечисленных случаев не подходит, то работница обязана предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию не позднее чем за две недели.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Сокращение одинокой матери

Вопрос:

Организация планирует ликвидировать структурное подразделение, в котором числится работница, являющаяся одинокой матерью. В мае 2020 года ее ребенку исполняется 14 лет. Имеет ли право сократить ее работодатель, если женщина предоставит справку из школы о том, что ребенок учится на дневном-очном обучении?

Ответ:

Да, имеет. Обучение ребенка матери-одиночки не является основанием, в соответствии с которым ее увольнение в связи с сокращением численности или штата организации будет запрещено.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Сокращение в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет

Вопрос:

На данный момент работница находится в декретном отпуске до 3 лет. На работе будет сокращение. Ребенку 2 года и работница собирается выйти на работу досрочно. Может ли она быть уволена в связи с сокращением численности или штата организации сразу после досрочного выхода на работу в случае если она не против такого увольнения? Когда ее должны уведомить о сокращении? Когда она выйдет на работу или пока она в декретном отпуске? Какие выплаты положены ей при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации?

Ответ:

Работница вправе досрочно прервать отпуск по уходу за ребенком и выйти на работу, однако ее увольнение в связи с сокращением численности или штата организации (в том числе с ее согласия) будет невозможно как минимум до момента достижения ее ребенком возраста 3 лет.

Уведомить работницу об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работодатель вправе в любое время, но при условии, что такое уведомление будет вручено не позднее, чем за два месяца до ее фактического увольнения.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работодатель обязан будет выплатить ей выходное пособие в размере ее среднего заработка, а также сохранить за ней на период ее трудоустройства средний заработок в течение двух (в некоторых случаях в течение трех) месяцев после увольнения с зачетом выходного пособия.

Кроме того, при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации

работодатель обязан будет также выплатить ей окончательный расчет по заработной плате, компенсацию за все неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска (при их наличии) и иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением и/или локальным нормативным актом организации.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Согласно ч. 1 ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора 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 в статье 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.