

Дата: 05.10.21

Група: ТУ-1

Предмет: Основи трудового законодавства.

Урок: 11-12

Тема: Порядок звільнення працівників.

Мета: ознайомлення учнів правовим статусом звільнення працівників. Підстава, юридичний супровід.

Порядок звільнення працівників.

Порядок звільнення – певна процедура, яка передбачає послідовність дій двох сторін: роботодавця і працівника. Якщо ініціатива припинення трудового договору належить працівникові – він подає заяву на ім'я власника, або уповноваженого ним органу про своє бажання звільнитися з займаної посади.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Якщо працівник подає заяву про звільнення за власним бажанням, де зазначає причину звільнення: 1) переїзд на нове місце проживання; 2) вступ до навчального закладу; 3) неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; 4) вагітність; 5) догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; 6) догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю І групи; 7) вихід на пенсію, то власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Строковий трудовий договір підлягає розірванню досрочно на вимогу працівника в разі 1) його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, 2) порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору

Трудовий договір може бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

- 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства;
- 2) невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я – за згодою профкому;
- 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення – за згодою профкому;
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин – за згодою профкому;

- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності – за згодою профкому;
- 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння - за згодою профкому;
- 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;
- 10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;
- 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято протягом строку випробування.

Звільнення працівника у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства; невідповідності працівника займаній внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, крім нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширяється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

- 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства всіх форм власності, його заступниками, головним бухгалтером підприємства;
- 1-¹) винних дій керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- 2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я – за згодою профкому;
- 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи - за згодою профкому;
- 5) припинення повноважень посадових осіб.

Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру.

Розірвання договору у разі втрати довір'я, а також вчинення аморального проступку, провадиться лише за попередньою згодою виборного органу – профспілки.

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;

- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учебових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав змін в організації виробництва і праці протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Днем звільнення є останній день роботи працівника.

Є випадки, коли розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу. Власник подає подання, яке має розглядатися в профспілці у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявкою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим, якщо немає обґрунтування власник має право звільнити працівника без згоди профспілкової організації.

Власник має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди.

Без згоди профспілки працівники звільняються:

- ліквідації підприємства, установи, організації;
- нездовільного результату випробування;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили.

Під час звільнення працівника видається наказ чи розпорядження, у якому причина звільнення повинна формулюватися відповідно до чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. Студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

Якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то адміністрація підприємства в цей день повинна надіслати працівнику поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки.

Пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника.

Підставами припинення трудового договору є: 1) угода сторін; 2) закінчення строку; 3) призов або вступ працівника або власника на військову службу, направлення на альтернативну службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника; 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) підстави, передбачені контрактом.

Пільги та компенсації звільненим працівникам.

При припиненні трудового договору у разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці та у випадку зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства, невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і в день звільнення провести з ним розрахунок. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Звільнення з ініціативи власника не допускається в період тимчасової непрацездатності, а також під час відпустки, крім випадків повної ліквідації підприємства.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення у разі: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства; 2) невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, 3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

ЗАВДАННЯ:

1. Ознайомитися з викладеним матеріалом та законспектувати.
2. Реферат чи презентація на тему «Звільнення працівників за згодою сторін»
3. Роботи надсилати на електронну адресу sveta101989@gmail.com