

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/234623>

Тип работы: Доклад

Предмет: Социальная работа

Введение 3

1 Сущность увольнения работников 4

2 Прекращение трудовых отношений по собственному желанию работника 5

3 Увольнение по соглашению сторон 10

4 Увольнение по основанию профнепригодности. Увольнение при прогуле. Увольнение по обстоятельствам, которые не зависят от волеизъявления сторон 12

Заключение 17

Список используемой литературы 18

Введение

В сфере трудовых отношений практически все ситуации регламентируются нормативно-правовыми актами. Поэтому, все ответы на возникающие вопросы нужно искать именно в законодательстве. Это относится и к процессу увольнения. Данный аспект полностью описан в актах и заключается в ряде правил и обязанностей каждой из сторон взаимодействия.

При процедуре увольнения работника важно, чтобы работодатель не злоупотреблял правом, и соблюдалась защита работника от незаконного увольнения, гарантией чего является то, что все основания расторжения трудового договора зафиксированы в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Увольнение работника считается правомерным, то есть реализуется в соответствии с действующим законодательством, при таких условиях, которые должны быть соблюдены одновременно:

Во-первых, причины увольнения должны соответствовать действующим законодательством и соответствуют реальным обстоятельствам;

Во-вторых, полностью соблюдаются порядок и правила увольнения, в соответствии со специально предусмотренным основанием;

В-третьих, прекращается действие трудового договора или истекает его срок.

Целью данной работы является рассмотрение сущности и видов увольнения работников.

1 Сущность увольнения работников

Согласно Трудовому Кодексу РФ, увольнение работников оформляется путем издания приказа работодателя. Статьей 77 данного законодательства устанавливается, что днем увольнения можно считать последний день его работы. Если сотрудник находится в отпуске, то в соответствии с ч. 2 ст. 127 ТК РФ трудовые отношения еще не прекращаются, несмотря на то, что работник считается уволенным с перенесенным днем увольнения на последний день отпуска.

Обязательным условием является оформление данного распоряжения, определяющего основания прекращения трудовых отношений, в точном соответствии с трудовым законодательством, вплоть до его буквального изложения и с указанием на соответствующую статью и пункт закона.

Работодатель обязан исключительно в день увольнения выдать работнику его трудовую книжку, а также, если работник требует в письменной форме, копии документов, относящиеся к его работе. Например, это может быть приказ о заключении договора с работодателем или об увольнении, справки о сумме заработной платы для начисления пенсии и так далее. Причины расторжения трудового договора имеют строгое оформление, так как записываются в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

1) Алистархов В., Уволить коллектив... // Трудовое право. — 2020. — № 7. — С. 85-96.

2) Беременные, сотрудники с детьми, инвалиды и другие защищённые категории. Как нельзя увольнять // Справочник кадровика. — 2021. — № 9. — С. 126-131.

3) Бычков А., Расторжение трудового договора по соглашению сторон // Кадровая служба и управление

персоналом предприятия. — 2021. — № 7. — С. 49-57.

4) Зайков Д. Е., Процедура увольнения работников в связи с сокращением численности или штата: особенности правоприменительной и судебной практики // Гражданин и право. — 2021. — № 9. — С. 74-80

5) Павличенко Т., Увольнение // Управление персоналом. — 2020. — № 17 (573). — С. 2-3

6) Панова Н., [Увольнение по сокращению] // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2021. — № 4. — С. 90.

7) Сотрудник больше не может выполнять работу - действия кадровика // Справочник кадровика. — 2021. — № 1. — С. 86-90.

8) «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021)// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения 11.02.2022)

9) Чуйков Д., Чек-лист. Какие документы оформить при увольнении нерадивого сотрудника // Справочник руководителя учреждения культуры. — 2021. — № 7. — С. 54-56

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/234623>