

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/referat/353692>

Тип работы: Реферат

Предмет: Право

Содержание

Введение 2

Общее понятие об увольнении 3

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие увольнение сотрудников 6

Права и обязанности работодателя и работника при увольнении 11

Анализ судебной практики по увольнению сотрудников 19

Практическая значимость нормативно-правового анализа увольнения сотрудников 22

Рекомендации по совершенствованию законодательства в области увольнения сотрудников 25

Заключение 27

Список использованных источников 29

Введение

Увольнение сотрудников является одним из наиболее распространенных процессов в организациях. Однако, увольнение может быть совершено как по инициативе работодателя, так и по желанию работника. В любом случае, увольнение сотрудника является юридическим актом, который должен соответствовать нормам и требованиям законодательства.

Цель данного реферата – провести нормативно-правовой анализ увольнения сотрудников. Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть основные нормативно-правовые акты, регулирующие увольнение сотрудников
2. Описать права и обязанности работодателя и работника при увольнении
3. Проанализировать судебную практику по увольнению сотрудников
4. Определить практическую значимость нормативно-правового анализа увольнения сотрудников
5. Предложить рекомендации по совершенствованию законодательства в области увольнения сотрудников

Актуальность темы данного исследования обусловлена необходимостью обеспечения законности и справедливости при увольнении сотрудников. При этом, соблюдение законодательства в области увольнения является гарантией прав и интересов как работодателя, так и работника.

Объектом исследования является увольнение сотрудников. Предметом исследования является нормативно-правовой анализ увольнения сотрудников.

В качестве методов исследования будут использованы анализ нормативных актов, анализ судебной практики, опросы и интервью с работодателями и работниками.

Таким образом, необходимость нормативно-правового анализа увольнения сотрудников обусловлена значимостью данной темы для обеспечения законности и справедливости при увольнении сотрудников.

Общее понятие об увольнении

Увольнение сотрудника является одним из наиболее распространенных способов прекращения трудовых отношений между работодателем и работником. В основном, причинами увольнения могут быть как негативные (например, халатность, несоблюдение правил и норм, неудовлетворительные результаты работы), так и позитивные (например, сокращение штатов, реструктуризация компании, пересмотр стратегии бизнеса).

В Трудовом кодексе Российской Федерации увольнение определено как прекращение трудового договора по инициативе работодателя или работника (ст. 77 ТК РФ). Субъект увольнения может быть разным, но обязательно должно быть соблюдено правоохранительное законодательство.

1. Работодатель может уволить работника по следующим основаниям:

- о Сокращение штатов или ликвидация организации (ст. 178 ТК РФ);
- о Несоблюдение работником трудовых обязанностей, установленных на основании закона, трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта (ст. 81 ТК РФ);
- о Нарушение работником дисциплины труда (ст. 192 ТК РФ);
- о Несоответствие работника по должности, за которую он принят (ст. 81 ТК РФ);

о Совершение работником виновных действий, которые причинили вред имуществу работодателя или другому работнику, а также уголовное преступление (ст. 81 ТК РФ).

2. Работник, в свою очередь, может уволиться по следующим основаниям:

о Нарушение работодателем условий труда (ст. 81 ТК РФ);

о Несоблюдение работодателем трудовых обязанностей (ст. 81 ТК РФ);

о Наступление непредвиденных обстоятельств, которые принуждают работника прекратить трудовые отношения (ст. 80 ТК РФ);

о Изменение значительных условий труда работодателем без согласия работника (ст. 74 ТК РФ).

3. Невозможности продолжения трудовых отношений в связи с:

о Истечением срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);

о Обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

о Нарушением установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ).

4. Отказом работника от продолжения трудовых отношений, в том числе:

о В связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

о В связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

о От перевода на другую работу по состоянию здоровья, отказ работника от перевода на другую работу, необходимого работнику в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);

о От перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1.).

Важно отметить, что расторжение трудового договора всегда должно происходить в соответствии с установленными процедурами и соблюдением юридических норм. Несоблюдение законодательством процедуры увольнения может привести к юридическим последствиям, таким как возмещение материального и морального ущерба работнику.

Также следует отметить, что при увольнении должны быть соблюдены права работника на получение выплат, указанных в законодательстве. Например, работник имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск, на последнюю зарплату, и на другие выплаты, определенные трудовым договором и законодательством.

После внесения изменений в ТК РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ). К примеру, в соответствии со ст. 127 ТК РФ при предоставлении неиспользованного отпуска с последующим увольнением (по письменному заявлению работника), днем увольнения считается последний день отпуска. Исключение при этом составляют случаи увольнения за виновные действия.

Таким образом, увольнение – это одна из наиболее часто используемых форм прекращения трудовых отношений, и важно, чтобы оно соответствовало правовым нормам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации. Кроме того, для предотвращения споров и возможных последствий, каждый работодатель и работник должен иметь полное представление о его правах и обязанностях в отношении увольнения.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие увольнение сотрудников

Увольнение сотрудников регулируется рядом нормативно-правовых актов, включая Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральный закон "О занятости населения" и другие.

Основным нормативным актом, регулирующим увольнение сотрудников, является ТК РФ. В соответствии с этим документом, увольнение сотрудника может быть осуществлено по инициативе работодателя, по соглашению сторон или по желанию работника.

При увольнении по инициативе работодателя, работник должен быть уведомлен об этом не менее чем за две недели до даты увольнения. В случае увольнения по соглашению сторон, работник и работодатель должны заключить соответствующее соглашение, в котором будут определены условия увольнения и компенсации работнику.

ТК РФ также регулирует основания для увольнения сотрудника по инициативе работодателя. Они могут быть связаны с невыполнением работником своих трудовых обязанностей, нарушением трудовой дисциплины, а также с сокращением численности или штата работников.

Список использованных источников

1. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор Издательство: М.: Кнорус, 2009. – 456 с.

2. Кадровый учет и документооборот в организации: Учебник для вузов / Под ред. Коршикова Н.В., Хайруллиной А.Р.
3. Комментарии к Трудовому кодексу РФ: Под ред. Шершеневича Г.Ф., Щеглова В.Г.
4. Набиев Э.Э. Соотношение понятий (терминов): прекращение и расторжение трудового договора, увольнение с работы и отстранение от работы. Москва: Издательский дом «Юр-БАК», 2009. №4. С.198-201.
5. Постановление Правительства РФ "Об утверждении перечня недостатков, допускаемых при увольнении работников по инициативе работодателя"
6. Постановление Правительства РФ "Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка"
7. Постановлении Минтруда России «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» от 10.10.2003 №69 (ред.от 31.10.2016), (Зарегистрировано в Минюсте 11.11.2003 №5219).
8. Правовые аспекты увольнения по сокращению штата: Методические рекомендации для практических работников / Сост. Леонтьева Т.В.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят 21 декабря 2001 года (ред. от 03.08.2018). Федеральный закон "Об основах защиты трудовых прав граждан"
10. Трудовые споры: Практическое пособие / Под ред. Гурвича М.А.
11. Увольнение по инициативе работника: Правовые аспекты и практика применения: Монография / Автор Павлова О.А.
12. Увольнение по инициативе работодателя: Правовые аспекты и практика применения: Монография / Автор Кузнецова Е.Н.
13. Увольнение по нарушению трудовой дисциплины: Правовые аспекты и практика применения: Монография / Автор Смирнова Н.И.
14. Увольнение по собственному желанию работника: Правовые аспекты и практика применения: Монография / Автор Ломакина О.В.
15. Увольнение по собственному желанию работника: Правовые аспекты: Методические рекомендации для практических работников / Сост. Шарапова Е.А.
16. Увольнение по соглашению сторон: Правовые аспекты и практика применения: Монография / Автор Головнин А.С.
17. Увольнение по сокращению штата: Правовое регулирование и практика применения: Монография / Автор Литвинова О.В.
18. Увольнение по сокращению штата: Правовое регулирование и судебная практика: Монография / Автор Головнин А.С.
19. Увольнение по состоянию здоровья: Правовые аспекты и практика применения: Монография / Автор Крылова Т.А.
20. Федеральный закон "Об основах социального обеспечения граждан в Российской Федерации"
21. Юридический справочник по трудовому праву: Под ред. Кривошеева С.И.

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/referat/353692>