

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ: ПРИЧИНЫ, ОФОРМЛЕНИЕ, СПОРЫ

Рыбина Анастасия Алексеевна

студент

Финансовый университет при правительстве РФ, Пенза

Аннотация. В статье рассматривается проблема увольнения работников. Анализируются причины, правила оформления и споры, возникающие между работником и работодателем в процесс освобождения от должности.

Ключевые слова: увольнение, работник, делопроизводство, работодатель, персонал, труд, штат.

Проблема увольнения работников – одна из самых сложных и деликатных в кадровом делопроизводстве. Сокращение штата, увольнение некомпетентных сотрудников или уход ценного специалиста выступает непростой задачей для работодателя. Зачастую процесс освобождения от должности сопровождается определенными спорами и даже судебными разбирательствами.

Высвобождение персонала – движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или их реорганизация, при которой происходит изменение требований к профессии или квалификации персонала, а также в связи с расторжением трудового договора по инициативе одной из сторон или уходом на пенсию [3]. Высвобождение персонала осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и других нормативных актов и должно сопровождаться организационно-

психологической поддержкой со стороны администрации предприятия, где работает увольняемый сотрудник. Общие основания расторжения трудового договора закреплены в ст. 77 ТК РФ [1].

Существует огромное количество причин для увольнения какого-либо сотрудника. В настоящее время на первое место можно поставить воровство на предприятии. За подобный проступок организация в кратчайшие сроки расстаётся с сотрудниками. Следующей причиной увольнения выступает невыполнение работником своих должностных обязанностей. При приеме на работу все кандидаты рассказывают о себе больше, чем они способны сделать, дабы работодатель принял их на должность. Открытое невыполнение должностных обязанностей не так критично, как скрытое, которое появляется, когда работник не понимает движения в организации. Не имеет понимания о том, что ему необходимо, либо развиваться самому и подстраиваться под деятельность организации, под те изменения, которые протекают на предприятии, либо уволиться по собственному желанию.

Также в качестве распространенной причины можно отметить увольнение сотрудника за регулярное нарушение дисциплины, нарушение графика работы, дресскода, игнорирование поручений руководителя. Главная проблема таких сотрудников – это отсутствие желания становиться в строй, соблюдать общие для всех правила и нормы. Основная их опасность заключается в расшатывании стабильных команд, вызывание негативных движений в слаженной работе. «Почему ему можно, а мне – нет?» – этот вопрос начинает задавать себе каждый дисциплинированный работник, наблюдая, как нарушитель снова приходит с опозданием и занимается не тем, чем нужно.

Процедура оформления сокращения штата заключается прежде всего в подготовке нового штатного расписания и сопоставления его с тем, которое функционирует в настоящее время. После того как новое штатное расписание будет сформировано, необходимо определиться,

кого увольнять, а кого оставить на предприятии, если по той или иной должности сокращаются штатные единицы. С указанной целью поднимаются личные дела работников, занятых на сокращаемых должностях. Может быть ситуация, когда штатная единица по определенной должности одна, а на ее замещение претендуют сразу несколько сотрудников. Для такого случая законодательством предусмотрено, что при сокращении штата преимущественным правом обладают сотрудники с более высокой квалификацией и производительностью труда [1]. После формирования нового штатного расписания его утверждение осуществляется приказом руководителя. Далее в произвольной форме издается еще один приказ – о будущем сокращении, где указаны, какие должности и с какого периода времени выводятся из штатного расписания.

Сокращение штата должно сопровождаться обязательным уведомлением как самих работников, так и органов службы занятости и профсоюза. Персонал уведомляют не позднее чем за два месяца до предстоящего сокращения. Профсоюзные органы в ситуации массового увольнения – не позднее чем за три месяца. Сроки и формы уведомления службы занятости зависят от масштабов увольнения. Если сокращение штата носит массовый характер, тогда службу занятости нужно уведомить также не менее чем за три месяца.

Далее в письменной форме индивидуально и под роспись осуществляется уведомление самих сотрудников, которых решено уволить. В случае если работник не соглашается ставить подпись, необходимо сформировать об этой ситуации акт в присутствии двух-трех свидетелей, возникает трудовой спор. Зачастую спор рассматривается в качестве разногласия между сторонами трудового правоотношения. Вместе с тем, очевидно, что споры правового характера в трудовой деятельности могут появляться не только в рамках конкретных трудовых отношений. Примером подобных споров могут послужить ситуации, которые возникают из организационно-управленческих отношений, в том числе

споры, сопряженные с установлением определенных условий труда, споры в отношении трудоустройства и т.п. Субъекты данных споров, как правило, не совпадают с субъектами трудового правоотношения.

Необходимо отметить, что в настоящее время процедура рассмотрения индивидуального трудового спора имеет один значительный недостаток – неизбежный субъективный подход судьи, поскольку ни для кого не секрет, что функционирующее трудовое законодательство обладает некоторой двусмысленностью его норм, что позволяет правоприменителю трактовать их так, как выгодно и удобно ему. Федеральный судья, который рассматривает какой-либо спор единолично, так или иначе, принимает решение на основе правовых норм, прочитанных им с позиции только одной стороны. Следует отметить, что в качестве перспективного способа разрешения конфликтов в трудовой деятельности может послужить процедура медиации, с участием нейтральной, беспристрастной в данной ситуации стороны – медиатора, который дает возможность восстановить, а затем укрепить непосредственные связи между конфликтующими сторонами с целью проработки конкретного соглашения по трудовому спору [4].

Список использованных источников

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Алексеева Г.И. Сокращение численности (штата) работников организации: особенности расчета и выплаты пособий и компенсаций сотрудникам в связи с увольнением // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2015. № 19 (379). С. 27-33.
3. Попова О.А., Петрова И.В. Процесс высвобождения персонала и механизмы его регулирования // Вестник Забайкальского государственного университета. 2014. № 1 (15). С. 98-104.
4. Холодионова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории способы их разрешения // Инновации в науке. 2012. № 10-2. С. 87-97.

Дата публикации: 28 мая 2018

© Рыбина Анастасия Алексеевна