**Как увольнять**

Оглавление

[Как уволить нелояльного сотрудника и найти нового без финансовых потерь 5](#_Toc534129132)

[Как доказать профнепригодность и уволить за нее 8](#_Toc534129133)

[Оценка и развитие персонала на основе модели компетенций 20](#_Toc534129134)

[Модель компетенций глазами пользователя: «зачем» или «для чего»? 27](#_Toc534129135)

[Модель компетенций на службе эффективной работы организации 32](#_Toc534129136)

[Текучка кадров - хорошо это или плохо? 39](#_Toc534129137)

[Текучесть кадров: причины и следствие, пути выхода из ситуации 40](#_Toc534129138)

[Скрытые последствия текучести кадров 51](#_Toc534129139)

[Знакомьтесь — ваш новый начальник! 51](#_Toc534129140)

[5 типов противных начальников, от которых бегут сотрудники 54](#_Toc534129141)

[10 советов руководителю, касающиеся увольнения 56](#_Toc534129142)

[«Нам больше не по пути»: как уволить сотрудника с минимальными издержками 58](#_Toc534129143)

[КОГО ПРИНИМАТЬ, КОГО УВОЛЬНЯТЬ 59](#_Toc534129144)

[Как уволить неугодного работника 59](#_Toc534129145)

[Подробно об увольнении неугодного работника по ТК 64](#_Toc534129146)

[Вынудите сотрудника уйти по собственному 72](#_Toc534129147)

[Слабых сотрудников надо увольнять 75](#_Toc534129148)

[Негодяи в вашей компании – увольнять! 76](#_Toc534129149)

[5 признаков проблемного кандидата. Не нанимайте его! 78](#_Toc534129150)

[Опасные сотрудники 79](#_Toc534129151)

[Как выявить плохого работника 81](#_Toc534129152)

[Кого не надо брать на работу 82](#_Toc534129153)

[Каких сотрудников надо уволить 84](#_Toc534129154)

[Вам нравится увольнять людей? 85](#_Toc534129155)

[С лучшими заключаем трудовой договор задолго до начала работ 86](#_Toc534129156)

[«Хороших» людей трудно уволить 87](#_Toc534129157)

[Найти и избавиться: как выявить вредных для бизнеса сотрудников 88](#_Toc534129158)

[Надо уволить сотрудников? Объясните сокращения эффектом Рингельмана 91](#_Toc534129159)

[11 характеристик токсичного сотрудника 92](#_Toc534129160)

[Профсоюз и увольнение 95](#_Toc534129161)

[«ВИНОВНАЯ» СТАТЬЯ 103](#_Toc534129162)

[Уволить за прогул или за "неоднократное неисполнение трудовых обязанностей" 103](#_Toc534129163)

[Уволили незаконно? Можно уволить повторно! 104](#_Toc534129164)

[Увольнение после долгосрочного отпуска 106](#_Toc534129165)

[Работник отказывается подписать приказ 107](#_Toc534129166)

[Уволили за плохую работу 107](#_Toc534129167)

[Увольнение по «виновной» статье после подачи заявления по собственному желанию 109](#_Toc534129168)

[Уволить за прогул в «рабочий» выходной нельзя? 109](#_Toc534129169)

[Работник перед увольнением нагло нарушает дисциплину 110](#_Toc534129170)

[Выговор перед увольнением 111](#_Toc534129171)

[Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей после отпуска 111](#_Toc534129172)

[Увольнение "по статье" сотрудника, работающего во время отпуска по уходу за ребенком 112](#_Toc534129173)

[Копия приказа при увольнении 113](#_Toc534129174)

[Объяснительные есть не за все дни прогула 113](#_Toc534129175)

[Каким документом разграничить разрешенные и запрещенные к просмотру в рабочее время веб-ресурсы? 114](#_Toc534129176)

[Работник разгласил персональные данные 117](#_Toc534129177)

[Работник пересылает служебные письма на личную почту. Можно ли его уволить 122](#_Toc534129178)

[ПЕРЕВОДОМ 124](#_Toc534129179)

[Увольнение переводом 124](#_Toc534129180)

[По собственному желанию или в порядке перевода к другому работодателю? 125](#_Toc534129181)

[Увольнение работника в связи с истечением срока перевода 125](#_Toc534129182)

[Увольнение в связи с восстановлением бывшего работника 127](#_Toc534129183)

[СВЯЗАНО С ОТПУСКОМ 127](#_Toc534129184)

[Отпуск с последующим увольнением 127](#_Toc534129185)

[Увольнение во время отпуска 128](#_Toc534129186)

[Отзыв из отпуска для увольнения 129](#_Toc534129187)

[Расчет при предоставлении отпуска с последующим увольнением 129](#_Toc534129188)

[Дату переноса отпуска не согласовали и уволили за прогул 130](#_Toc534129189)

[Отпуск с последующим увольнением без заявления 132](#_Toc534129190)

[Расторжение срочного трудового договора во время отпуска 133](#_Toc534129191)

[Отпуск и увольнение 134](#_Toc534129192)

[ДИРЕКТОР, ГЛАВБУХ 134](#_Toc534129193)

[Срок предупреждения директора об увольнении 134](#_Toc534129194)

[Директор не вправе уволиться без «отработки» 137](#_Toc534129195)

[Увольнение главбуха 139](#_Toc534129196)

[ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК 139](#_Toc534129197)

[Увольнение работника, не прошедшего испытание 139](#_Toc534129198)

[Срок испытания истекает завтра 148](#_Toc534129199)

["Продление" срока испытания и увольнение 148](#_Toc534129200)

[Работницу якобы учили будущей работе 149](#_Toc534129201)

[Заявление об увольнении в период испытания - без даты! 151](#_Toc534129202)

[Испытание для временного работника 152](#_Toc534129203)

[СОКРАЩЕНИЕ 153](#_Toc534129204)

[Работник против сокращения 153](#_Toc534129205)

[Реорганизация или ликвидация 154](#_Toc534129206)

[Дополнительные месяцы после увольнения по сокращению 155](#_Toc534129207)

[Отдаем работу на аутсорсинг, а собственный отдел сокращаем 158](#_Toc534129208)

[Когда вводится в действие новое штатное расписание при сокращении работников? 159](#_Toc534129209)

[Обязанность индивидуального предпринимателя при сокращении работников 159](#_Toc534129210)

[Увольнение переводом во время сокращения 160](#_Toc534129211)

[Должны ли мы предлагать сокращаемым работникам должности в других организациях? 161](#_Toc534129212)

[Увольнение в связи с истечением срока трудового договора вместо сокращения 161](#_Toc534129213)

[Суд выявит поддельные документы 162](#_Toc534129214)

[Вместо сокращения другое основание 165](#_Toc534129215)

[Должность сократили, но ввели похожую 168](#_Toc534129216)

[Преимущественное право при переводе на другую работу 170](#_Toc534129217)

[Перевод на другую работу при увольнении "по сокращению" 171](#_Toc534129218)

[Срок предупреждения об увольнении по сокращению штата 171](#_Toc534129219)

[Учет преимущественного права на оставление на работе при сокращении 172](#_Toc534129220)

[Экономических оснований для сокращения работников нет 174](#_Toc534129221)

[СРОЧНЫЙ ДОГОВОР 175](#_Toc534129222)

[Срок предупреждения на локальном уровне 175](#_Toc534129223)

[Собственные формулировки для срочного трудового договора 176](#_Toc534129224)

[Ошибка в уведомлении о прекращении срочного трудового договора 176](#_Toc534129225)

[Расторжение срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работника 177](#_Toc534129226)

[Работник предупредил о том, что он не намерен продлевать срок договора 177](#_Toc534129227)

[Что писать в приказе об увольнении 177](#_Toc534129228)

[Срок трудового договора 178](#_Toc534129229)

[Важная фраза при уведомлении работника о расторжении трудового договора 179](#_Toc534129230)

[Расторжение по соглашению сторон срочного трудового договора 179](#_Toc534129231)

[ПРИНУЖДЕНИЕ 180](#_Toc534129232)

[Увольнение по принуждению 180](#_Toc534129233)

[Принуждение к увольнению. Когда работодатель может выиграть суд? 181](#_Toc534129234)

[БЕРЕМЕННЫЕ и ДРУГИЕ ОСОБЕННЫЕ 182](#_Toc534129235)

[Когда нельзя уволить за прогул работницу с ребенком 182](#_Toc534129236)

[Увольнение беременной работницы в связи с истечением срока трудового договора 182](#_Toc534129237)

[Cовместитель по срочному договору беременна 184](#_Toc534129238)

[При увольнении работницы не знали о ее беременности 185](#_Toc534129239)

[Увольнение матери малолетнего ребенка за прогул 185](#_Toc534129240)

[Беременная передумала увольняться 186](#_Toc534129241)

[Увольнение пенсионера в 2018 году 187](#_Toc534129242)

[Условие об увольнении будущего пенсионера 192](#_Toc534129243)

[Увольнение пенсионера 192](#_Toc534129244)

[Увольнение призывника 194](#_Toc534129245)

[ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН 194](#_Toc534129246)

[Выходное пособие при увольнении по соглашению 194](#_Toc534129247)

[Увольнение по соглашению сторон после истечения срока трудового договора 196](#_Toc534129248)

[Можно ли отозвать заявление об увольнении после издания приказа об увольнении? 196](#_Toc534129249)

[Хитрый ход работодателя при увольнении по соглашению сторон 197](#_Toc534129250)

[Работодатель проигнорировал заявление работника об увольнении по собственному желанию 198](#_Toc534129251)

[«Отступные» при увольнении по соглашению 202](#_Toc534129252)

[В заявлении об увольнении неправильно указан директор 203](#_Toc534129253)

[Продление срока предупреждения об увольнении на время болезни 205](#_Toc534129254)

[Опасная ошибка в заявлении об увольнении по собственному желанию 205](#_Toc534129255)

[Штрафы за мелкие нарушения при увольнении 206](#_Toc534129256)

[Работницу в срок не уволили 208](#_Toc534129257)

[Соглашение о расторжении трудового договора без подписи 210](#_Toc534129258)

[Увольнение по поддельному заявлению 212](#_Toc534129259)

[Заявление об увольнении без даты 213](#_Toc534129260)

[Как называть "отступные" 215](#_Toc534129261)

[В заявлении нет фразы “по собственному желанию” 216](#_Toc534129262)

[Отработка по соглашению сторон 216](#_Toc534129263)

[Увольнение по соглашению сторон, если работник на больничном 216](#_Toc534129264)

[Процедура изменения даты увольнения по собственному желанию 217](#_Toc534129265)

[Уволить по доверенности 217](#_Toc534129266)

[НЕЗАКОННЫЕ ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ 221](#_Toc534129267)

[Работник долго болеет: уволить? 221](#_Toc534129268)

[СОВМЕСТИТЕЛЬ 221](#_Toc534129269)

[Досрочное увольнение совместителя 221](#_Toc534129270)

[Внешний совместитель может уволиться по собственному желанию 222](#_Toc534129271)

[**Вернуться в каталог сборников по управлению персоналом**](http://учебники.информ2000.рф/personal2/personal3.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

# Как уволить нелояльного сотрудника и найти нового без финансовых потерь

Григорий Нохрин, менеджер по маркетингу StaffCop, показывает на реальных примерах, сколько стоит работодателю беспечность подчиненных. И, конечно же, дает советы, как исправить ситуацию.

— Китайское CCTV включает в себя 170 миллионов камер видеонаблюдения. К 2020-му году количество возрастёт до 400 миллионов. Корреспондент Би-би-си в Пекине Джон Садворт участвовал в декабрьском публичном тестировании системы. На 7-ой минуте камеры нашли британца на вокзале.

Количество камер в Китае оправдывается целью, которую ставит полиция. Устройства позволяют распознавать и предотвращать преступление до того, как преступник его совершит.

Машины знают о нас больше, чем мы о себе помним. Люди принимают ситуацию спокойно или с тревогой, но жизнь меняется вне зависимости от отношения к событиям. Правительства контролируют граждан, компании контролируют сотрудников.

По статистике сайта Хабрахабр:

75 % менеджеров хранят конфиденциальную информацию на личных носителях.

60 % активности пользователей в интернете в рабочее время с работой не связаны.

37 % сотрудников забирают с собой рабочие материалы.

20 % распечаток из офисного принтера выходят в личных целях или уходят в корзину.

11 % работников после увольнения копировали базы данных клиентов.

Какие вызовы принимает контроль?

Проблема

Сотрудники компаний несут риски в трёх направлений:

Утечки информации.

Вредоносная деятельность.

Непродуктивная деятельность

Плохо, когда сотрудники не работают в рабочее время. Хуже, если они заняты личными делами. Катастрофа, когда сотрудники работают на конкурента и крадут корпоративную информацию. Я приведу пример из практики.

Компания организует ежегодные отраслевые мероприятия федерального масштаба. Встречи, семинары, мастер-классы готовят за год до события. С информацией о программе дней, аренде помещений, договорах с партнерами и производителями, привлечении участников и делегатов работают два менеджера. Один из менеджеров неожиданно увольняется, копирует архив документов и баз данных и переходит на работу к компании-конкуренту. Новый работодатель принимает опыт и запускает мероприятие-копию на основе украденной информации на месяц раньше оригинального. Первая компания-организатор не собирает аудиторию и отменяет встречи, потому что партнеры раньше договорились с конкурентом. В итоге образовались убытки на 3 миллиона рублей.

Пример показывает частный и тяжёлый случай финансового ущерба от увольнения сотрудника. Несмотря на тяжесть последствий вопрос сохранности корпоративной информации не лежит в зоне ответственности HR-отдела.

HR-отдел ответит перед руководством за регулярные бытовые потери от неожиданных увольнений сотрудников и непродуктивной деятельности.

В другом практическом кейсе 20 % сотрудников отдела продаж производственной компании уволились в начале декабря. Коллективным вредом сотрудники ответили на изменение коэффициентов в формуле расчёта зарплаты. Руководитель отдела продаж перераспределил общий план, который выдало руководство, потому что не нашёл замену работникам. В конце месяца отдел не выполнил общий план, а менеджеры не выполнили увеличенный личный план. Руководитель и менеджеры лишились новогодних премий, а мораль упала.

HR-менеджер мог найти сотрудникам замену, если бы знал об увольнении заранее.

Директор по продажам работает над сторонними проектами других компаний в рабочее время. Маркетолог пишет студентам курсовые 7 из 8 часов пребывания в офисе. Проектный менеджер удалённо трудоустроен в зарубежной компании. Минимум 8 сотрудников компании ищут вакансии в интернете раз в неделю. Вся эта непродуктивная деятельность сейчас реально происходит в одной компании. Возможно в вашей?

Решение

Чтобы предупредить финансовые потери от деятельности сотрудников компании внедряют системы класса Data Loss Protection (DLP). В классическом понимании система контролирует только утечки данных. Чем сложнее вызовы, тем сложнее контролировать каналы утечек. Алгоритм выявления нелояльных сотрудников «настроить правило контроля или блокировки и получить уведомление о событии» работает не эффективно, потому что выдаёт ложные срабатывания. Ложные срабатывания тормозят бизнес-процессы и компания теряет деньги.

Новый метод установления нелояльных сотрудников — это сбор и анализ данных не только о файлах, но и об активности пользователей. Активность указывает на инциденты информационной безопасности, если не соответствует стандартному профилю. По классификации Gartner, класс решений называется User and Entity Behavior Analytics (UEBA).

Решения UEBA анализируют поведение пользователей через алгоритмы статистического анализа. Программы заблаговременно обнаруживают и предупреждают об отклонениях в поведении пользователей.

Я расскажу о существующих инструментах на примере одного из ведущих вендоров. Система расследует инциденты внутри организации, контролирует бизнес-процессы и мониторит рабочее время сотрудников. Инструменты системы позволяют заранее определить сотрудника, который решил уволиться или слить конфиденциальную информацию и начать искать ему замену.

Утечки информации

Информация хранится в файлах. Пользователи взаимодействуют с файлами при помощи приложений. Чтобы охарактеризовать действие с файлом администратор системы должен знать обстоятельства. Важные файлы защищаются от копирования, на события копирования администратор получает уведомления.

Всплеск событий копирования 31 октября. Сотрудник загрузил на внешний носитель внутреннюю документацию

Динамика событий «операции с файлами» показывает файловые операции пользователей и приложений. Можно узнать кто, где и когда скопировал файл.

В логе «перехваченный файл» содержатся теневые копии файлов, которые отправили электронной почтой, мессенджерами, загрузили из браузера или выгрузили в облачное хранилище.

Функции помогают администратору расследовать инциденты и искать злоумышленников.

Вредоносная деятельность

К вредоносной деятельности относятся сговор, мошенничество, неформальное лидерство, очернение и саботаж. Оценить лояльность сотрудника помогает анализ нескольких источников информации (исчерпывающий лог). Система записывает видео и звук, снимает скриншоты с экранов рабочих компьютеров.

Контролируются переписки, взаимосвязи сотрудников и распространение информации.

Снимки вебкамеры ноутбука

Нажатые клавиши сохраняются в логе системы. Кейлоггер (англ. keylogger от англ. key — клавиша и logger — регистрирующее устройство — программное обеспечение или аппаратное устройство, регистрирующее различные действия пользователя — нажатия клавиш на клавиатуре компьютера, движения и нажатия клавиш мыши и т. д.) даёт информацию о переписке в шифрованных социальных сетях.

Видеозапись экранов пользователя ведётся непрерывно, в интервал времени или начинается по событию. Система позволяет подключаться к компьютеру пользователя и наблюдать за действиями в режиме онлайн. Инструменты помогают администратору системы собрать доказательства для внутренних расследований.

Прослушивание записей окружающего звука даёт представление о занятиях сотрудников в рабочее время. Запись покажет кто работает, кто болтает, а кто «сливает» информацию. Администратор сопоставляет звук с другими событиями на компьютере пользователя с помощью конструктора отчетов.

Отмечу, что использование инструментов отслеживания происходит только по согласию сотрудников, прописанному в трудовом договоре.

Непродуктивная деятельность

Аналитическая система регистрирует активность пользователей в течение дня, приход уход с работы. Анализ активности показывает количество переработок и опозданий. Диаграммы онлайн-отчётов выявляют сотрудников, которые работают не по нормативу.

Активность делится на виды приложений. Виды и названия приложений сортируются в список по популярности. Статистика объясняет чем сотрудники занимаются на рабочем месте.

Месячная статистика интернет-трафика в компании

Узнать что именно ищет пользователь помогает тип события «поисковый запрос». Лог содержит запросы, которые вёл пользователь в поисковиках.

По аналогии с поисковыми запросами интернет-сёрфинг пользователя делится на продуктивный и непродуктивный. Оценку истории посещений администратор даёт с помощью типа событий «посещение сайтов».

Данные поисковых запросов, посещений сайтов и запущенных приложений составляют индивидуальную карту активности пользователя. Периодическая сверка показателей продуктивности позволит HR-отделу своевременно сделать сотруднику внушение или задуматься о поиске замены.

Заключение

По оценке лаборатории Касперского, средний и малый бизнес теряет около 780 000 рублей от серьёзного инцидента информационной безопасности. Крупный бизнес теряет 20 000 000 рублей. Компании в равной степени рискуют пострадать от действий сотрудников.

Без специальных инструментов риски сложно оценить и предотвратить. Рынок предлагает решения отраслевых задач для выявления и расследования вредоносной деятельности.

Руководство компании может заблаговременно отказываться от услуг нелояльных сотрудников, а HR-специалистам заняться поиском нового сотрудника до того, как нынешний объявит об увольнении.

# Как доказать профнепригодность и уволить за нее

1 февраля 2018

При систематических опозданиях работника зачастую ставят перед выбором: уйти с должности самостоятельно или быть уволенным за прогул. Также возможно применение к сотрудникам, которые не справляются со своими обязанностями, статьи «профнепригодность» – так в народе называют п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса. Данный пункт в качестве причины увольнения подразумевает несоответствие специалиста занимаемой должности или выполняемой работе, причиной которого является нехватка квалификации. В этой статье мы собрали информацию, связанную с процедурой увольнения на основании профессиональной непригодности, и расскажем о том, какие ошибки чаще всего совершают предприятия при ее выполнении.

В этой статье вы узнаете:

* С какими сложностями можно столкнуться при увольнении по статье «профнепригодность».
* Как можно уволить по профнепригодности.
* Как правильно уволить по профнепригодности по состоянию здоровья.
* Какие ошибки допускаются работодатели при увольнении по профнепригодности.
* Какова судебная практика по увольнениям по причине профнепригодности.

Почему увольнение по статье «профнепригодность» осуществить довольно сложно

Если руководитель хочет уволить одного или нескольких сотрудников с формулировкой «профнепригодность», работники HR-отдела обычно противятся этому. Причина такой реакции проста: если аттестация подтверждает несоответствие специалистов занимаемой должности, это ставит под сомнение компетентность службы персонала. Понятно, что окончательное решение по поводу приема на работу нового сотрудника принимает не кадровик, а начальник подразделения или направления деятельности организации. Но подбором кандидатов на вакантные должности всегда занимается HR-специалист, соответственно, если в организации остро встает проблема профнепригодности сотрудников, в опасности оказывается и он сам.

Согласно закону для увольнения за профнепригодность по Трудовому кодексу РФ необходимо подтвердить несоответствие специалиста занимаемой должности или выполняемой работе. Для этого проводится процедура аттестации. Также и в Письме Роструда от 30.04.2008 № 1028-с говорится о необходимости наличия в компании локальных нормативных документов, касающихся аттестации, и об обязательности ее проведения для выявления профнепригодности.

Если наниматель проигнорирует установленные нормы, сотрудник может оспорить такое решение в суде. При этом с большой долей вероятности он будет восстановлен на прежней должности, а компанию обяжут выплатить ему компенсацию в виде среднего заработка за весь период рассмотрения вопроса.

Есть еще одна причина, по которой работники отдела кадров не любят увольнять персонал по причине недостаточной квалификации. Дело в том, что процедура такого прекращения отношений достаточно трудоемкая и связана с оформлением большого количества документов. Кому захочется получить сверхурочную работу, к тому же зачастую неоплачиваемую? Чтобы процедура была законной, приходится быстро подготовить недостающие бумаги и под подпись ознакомить с ними сотрудников. При этом работники прекрасно понимают, что заявленная «профнепригодность» в большинстве случаев – всего лишь повод лишить человека выходного пособия. Кстати, и кадровики иногда бывают противниками подобных увольнений по этическим соображениям.

Неприятная особенность статьи «профнепригодность» состоит в том, что такая запись в трудовой книжке гарантированно отпугнет большинство потенциальных работодателей. А это значит, что человек при малейшей возможности будет пытаться обжаловать свое увольнение в судебном порядке. Такие споры суд рассматривает довольно долго, поэтому убытки компании в случае признания увольнения неправомерным, вероятнее всего, превысят затраты на выплату законного выходного пособия специалисту в случае сокращения. Кого руководство сделает виноватым в этой ситуации, догадаться нетрудно.

ТОП-6 самых важных статей для руководителя:

* [Куда вложить деньги в 2018 году](https://e.gd.ru/article.aspx?aid=612299&utm_medium=referer&utm_source=www.gd.ru&utm_campaign=replacementBlock)
* [16 вопросов «с подковыркой», которые стоит задавать на собеседовании](http://e.gd.ru/article.aspx?aid=446991&utm_medium=referer&utm_source=www.gd.ru&utm_campaign=replacementBlock)
* [Что сказать клиенту в ответ на фразу «Нам ничего не нужно»](http://e.gd.ru/article.aspx?aid=513939&utm_medium=referer&utm_source=www.gd.ru&utm_campaign=replacementBlock)
* [11 мошеннических схем, о которых должен знать каждый](http://e.gd.ru/article.aspx?aid=482405&utm_medium=referer&utm_source=www.gd.ru&utm_campaign=replacementBlock)
* [Что делать, если к Вам пришли люди в масках](http://e.gd.ru/article.aspx?aid=561004&utm_medium=referer&utm_source=www.gd.ru&utm_campaign=replacementBlock)
* [10 фраз, которые не следует говорить своим сотрудникам](http://e.gd.ru/article.aspx?aid=351411&utm_medium=referer&utm_source=www.gd.ru&utm_campaign=replacementBlock)

Как провести аттестацию по закону

Правила этой процедуры описывают:

* Трудовой кодекс РФ: ст. 81;
* письмо Роструда от 30.04.2008 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации».

Если руководитель хочет доказать профнепригодность сотрудника, работникам кадровой службы необходимо провести аттестацию, пользуясь следующими рекомендациями:

1. Убедитесь, что в компании существуют локальные нормативные акты, такие как «Положение об аттестации», «Регламент работы аттестационной комиссии» и т. д., которые описывают правила проведения данной процедуры. Работники должны быть ознакомлены с этими документами под подпись.
2. Проверьте, есть ли для каждой из должностей, по которым будет проводиться аттестация, должностные инструкции. Факт ознакомления сотрудников с ними также подтверждается их подписями.
3. Зафиксируйте решение о проведении аттестации по выбранным должностям приказом директора. Ознакомьте работников с данным документом.
4. Продумайте возможность участия в работе аттестационной комиссии представителей профсоюзов и то, как их мнение будет учитываться при подведении итогов.
5. Организуйте работу комиссии, в частности определите перечень умений и навыков, которыми должен обладать человек на определенной должности.
6. Аттестацию необходимо проводить в срок, прописанный в нормативных актах организации. После этого должно быть принято решение в отношении тех сотрудников, некомпетентность которых была подтверждена в ходе проверки.
7. Стоит оформить документы, связанные с переводом увольняемых сотрудников на другие должности. Если они отказываются менять работу, это также необходимо зафиксировать письменно.

Рассказывает практик

Профнепригодность – одна из главных причин увольнения сотрудников в российских компаниях

Евгения Сарычева,

заместитель главного редактора журнала «Коммерческий директор»

Около половины отечественных фирм практикуют увольнение менеджеров в связи с тем, что они не справляются с обязанностями и показывают недостаточные результаты.

Основными причинами профнепригодности считаются низкий уровень мотивации, а также лень и безответственность. Прием на работу людей, неспособных справляться с должностью, становится возможным из-за ошибок кадровиков, которые в ходе собеседования не замечают недостатков соискателей. В большинстве компаний методы оценки кандидатов используются неверно, результатом чего и становятся ошибки в выборе сотрудников.

* [Как уволить сотрудника, который любым способом пытается остаться](https://www.gd.ru/articles/3494-kak-uvolit-sotrudnika)

Как уволить за профнепригодность

Увольнение сотрудника по причине профессиональной непригодности будет законным, если при этом соблюдены все заявленные в нормативных актах правила. Пункт 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ гласит, что прекратить трудовой договор на основании профнепригодности можно тогда, когда выявляется несоответствие квалификации работника той должности, которую он занимает. При этом данный факт должен быть подтвержден результатами проверки.

Еще в 2008 году было опубликовано письмо Роструда № 1028-с, которое вносит ясность в вопрос о порядке увольнения работников по статье Трудового кодекса, связанной с профнепригодностью. Трудовое законодательство нашей страны гласит, что руководитель фирмы может инициировать отстранение человека от занимаемой должности, если его профессиональные качества ей не соответствуют. При этом решение обязательно должно быть подкреплено итогами аттестации. Важная особенность данной статьи состоит в том, что при наличии в организации вакантных мест, которые подходят увольняемому сотруднику по его физическому состоянию и уровню навыков, работодатель должен предложить ему перевод. Увольнение возможно только тогда, когда таких мест в компании нет или сотрудник официально отказывается занять другой пост.

Более того, если у руководителя предприятия есть иная подходящая работнику должность в той же местности, он также обязан предложить ему перейти на нее. Необходимость перевести специалиста в другой населенный пункт определяется условиями, прописанными в трудовом или коллективном договоре, по которому работал гражданин. Что касается процедуры аттестации, правила ее проведения закреплены в трудовом законодательстве. Также могут быть учтены внутренние документы организации, в принятии которых участвовали представители профсоюзов. Возможность освободить человека от занимаемой должности без проведения специальных процедур не предусмотрена.

Необходимо соблюсти еще два важных условия:

* В ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса говорится о том, что результаты аттестации, в ходе которой подтвердилась профнепригодность сотрудника, считаются причиной для увольнения только в том случае, если в аттестационной комиссии присутствовал член выборного профсоюзного органа.
* В ст. 373 Трудового кодекса уточняются сроки расторжения трудового договора с работником вследствие профессиональной непригодности. Для этого у нанимателя есть месяц с того дня, когда он получил мнение выборного профсоюзного органа.

Есть некоторые нюансы, связанные с тем, чтобы разрыв трудового договора с согласия выборного органа профсоюза был законным. Руководитель организации должен доказать тот факт, что представители профессионального союза не возражали против того основания увольнения, которое он обозначил, запрашивая мнение профсоюза. Именно эта причина должна быть указана в приказе об освобождении сотрудника от должности.

Также при рассмотрении дел подобного характера судьи обращают внимание на соблюдение сроков, указанных в ст. 373. Необходимо, чтобы договор с работником был расторгнут в месячный срок после того, как было получено мнение выборного органа профсоюза. В данный срок не включаются периоды, когда по какой-либо причине человек отсутствовал на работе, но при этом продолжал официально числиться на своей должности (был болен, находился в отпуске и т. д.).

Трудовой кодекс не содержит конкретных указаний на то, какой период дается руководителю компании для увольнения сотрудника, вопрос о профнепригодности которого решался при помощи обращения в профессиональный союз. Поэтому судьи при разборе подобных случаев принимают в качестве максимального срока месяц со дня, когда работодатель получил согласие представителей профсоюза с причиной расторжения договора, как это указано в ст. 373.

Если наниматель издал приказ об увольнении работника, но перед этим не обратился в профессиональный союз, чтобы получить согласие на такой шаг, или не заручился поддержкой представителей выборного органа профсоюза, подтверждающего профнепригодность специалиста – это считается нарушением закона. В таком случае приказ об увольнении признается недействительным, и сотрудника восстанавливают на прежнее место работы.

* Компенсации и выплаты.

Что касается специалистов, которые являются нетрудоспособными (п. 5 ст. 83 Кодекса) и отказываются от перевода на другое место работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 Кодекса), им полагается пособие в размере средней зарплаты за две недели.

* Какие записи вносятся в трудовую книжку при увольнении.

Отметка в трудовой книжке датируется днем увольнения работника.

Записи присваивается порядковый номер, в ней указывается номер приказа об увольнении и дается ссылка на норму закона, которая послужила основанием для расторжения трудового договора.

* Увольнение во время больничного.

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что работодатель не может на законных основаниях освободить от должности человека, который находится на больничном.

Увольнение может инициировать сам сотрудник. Для этого он должен предупредить своего руководителя за две недели. И если на данный период придется больничный отпуск, это никак не повлияет на дальнейший процесс.

В день, обозначенный в заявлении, сотрудник может быть уволен. При этом никаких отработок не назначается.

* Больничный после увольнения.

Возможность оплаты больничного после увольнения зафиксирована в законе об обязательном соцстраховании на случай временной утраты трудоспособности и в связи с материнством. Условия получения денег следующие: работник заболел ранее чем через месяц после увольнения и не успел за это время найти другую работу.

Вне зависимости от срока пребывания на больничном выплата должна составлять 60 % от заработка.

* Оплата больничного листа.

Работодатель обязан произвести расчет по больничному листу в том случае, если он был открыт до прекращения трудовых отношений или закрыт после расторжения договора. Предъявление этого документа к оплате возможно в течение полугода.

* Увольнение последним днем больничного листа.

На прекращение договора, инициированное болеющим работником, распространяются те же нормы, что действуют в других случаях. То есть сотрудник может быть уволен в последний день своего отпуска по болезни, если он предупредил руководителя об этом за две недели.

При этом у работодателя нет законного права рассчитать работника таким образом по своей инициативе, что подтверждает ст. 81 Кодекса.

* [Ответственность за нарушение трудовой дисциплины: тонкости вопроса](https://www.gd.ru/articles/9687-otvetstvennost-za-narushenie-trudovoy-distsipliny)

Как правильно провести увольнение по профнепригодности по здоровью

Нередки ситуации, когда за сотрудником признается профнепригодность по состоянию здоровья. Если какие-либо заболевания не позволяют человеку выполнять свою работу на должном уровне, Трудовой кодекс дает нанимателю возможность освободить его от должности по своему желанию.

Для увольнения работника необходимо, чтобы:

* по результатам проведения медицинской комиссии он был признан нетрудоспособным;
* выводы медкомиссии содержали предписание перевести его на другую должность на 4 месяца и более, но сотрудник от смены вида деятельности отказался;
* у нанимателя отсутствуют возможности для перевода сотрудника на более подходящую работу.

Основанием для увольнения человека по состоянию здоровья может служить только заключение врачей, подтверждающее его нетрудоспособность.

При этом может быть присвоена одна из степеней инвалидности:

1. Трудоспособность ухудшается незначительно, но это так или иначе влияет на возможность выполнять свою работу.
2. Человек теряет возможность работать, но не нуждается в дополнительном уходе.
3. Потеряна не только трудоспособность, но и возможность самостоятельно ухаживать за собой.

Стоит отметить, что не любой диагноз может быть причиной признания профнепригодности сотрудника.

Основанием для расторжения трудового договора могут служить следующие ситуации:

* больной сотрудник не в состоянии полноценно выполнять возложенные на него обязанности;
* медкомиссия признала его нетрудоспособным;
* нахождение человека с определенным заболеванием на его должности несет опасность для других сотрудников и клиентов организации;
* состояние здоровья работника приводит к возникновению противопоказаний на некоторые виды деятельности.

Если выявленные проблемы со здоровьем недостаточны для увольнения, сотруднику предлагают другую должность. Он, в свою очередь, может принять предложение или отказаться.

При расторжении трудовых отношений должны иметь место реальные причины, обозначенные в Трудовом кодексе, а не взаимные претензии сторон.

Необходимо помнить, что документы, оформленные без согласования с законом, могут быть признаны недействительными. Их составление влечет уголовное наказание.

Инструкция, по которой происходит процедура увольнения по состоянию здоровья, выглядит так:

1. Работник проходит медосвидетельствование или медицинскую экспертизу и предоставляет результаты нанимателю. Тот должен убедиться, что в справке есть указание на профнепригодность или назначение инвалидности.
2. Сотрудник отстраняется от своей должности.
3. Ему выдают перечень имеющихся в организации вакантных мест, соответствующих его состоянию. Каждое предложение должно быть документально оформлено.
4. Специалист соглашается на перевод либо подписывает отказ.
5. Если работодатель получил отказ, он увольняет сотрудника на основании п. 8 ст. 77 или п. 5 ст. 83 Трудового кодекса.
6. Необходимо помнить, что человеку, с которым расторгнут договор по этим статьям, полагается выходное пособие в размере средней зарплаты за две недели.
7. В день увольнения сотруднику выдаются все причитающиеся ему средства и трудовая книжка с печатью.

Если профнепригодность по состоянию здоровья наступила вследствие выполнения должностных обязанностей, то такому сотруднику полагается компенсация и пенсионное обеспечение.

Для правильного оформления процедуры необходимы следующие документы:

1. Заключение МСЭК или медицинской комиссии о состоянии здоровья.
2. Предложение о переводе на другую должность. Если в организации есть вакансии, которые может занять сотрудник, работодатель обязан дать ему такую возможность.
3. Список предлагаемых должностей оформляется актом или уведомлением с подписью руководителя.
4. Перевод. Получив согласие работника на перевод, начальник подписывает соответствующий приказ.
5. Отказ от вакансии. Несогласие сотрудника занять предложенные должности надо оформить в письменном виде с датой и подписью.
6. Заявление об увольнении. Его сотрудник пишет вручную на листе бумаги. В заявлении должна быть указана причина увольнения. Также к нему прикладывают медицинские заключения, подтверждающие наличие проблем со здоровьем.
7. Приказ. В приказ об увольнении за профнепригодность необходимо включить указание на статью, на основании которой расторгается трудовой договор, а также данные работника и занимаемую должность. Сотруднику, в свою очередь, надо убедиться в верности информации и поставить подпись.

Наниматель может стать инициатором увольнения специалиста за профнепригодность по состоянию здоровья только в двух случаях. Во-первых, если его нахождение на рабочем месте несет опасность для окружающих, и, во-вторых, если человек полностью потерял возможность трудиться.

Когда HR-отдел получает документальное подтверждение полной профнепригодности специалиста по состоянию здоровья, он может издать приказ об увольнении и на его основании отстранить человека от его рабочих обязанностей.

* [Опасные сотрудники: 10 типов работников, с которыми надо быть начеку](https://www.gd.ru/articles/3892-opasnye-sotrudniki)

Осуществление перевода на новую должность по состоянию здоровья

Перевод сотрудника на новую должность осуществляется на основании документа: акта или уведомления. В нем человек отмечает свое согласие или отказ от предложения руководства.

Трудовой кодекс устанавливает, что если специалист отказывается от перевода и в компании просто нет подходящих для него мест, то в течение четырех месяцев вакансия должна сохраняться за ним. При этом заработная плата гражданину не выплачивается.

Когда профнепригодность сотрудника позволяет ему выполнять какую-то иную работу, то руководитель должен предложить ему перевод. Чаще всего новая должность такого специалиста оказывается ниже по уровню заработной платы, чем предыдущая.

Однако законодательные нормы говорят о том, что при переводе сотрудника на другой пост из-за профнепригодности в течение 1–2 месяцев он должен получать тот же оклад, что и ранее. Только после этого срока размер выплат может быть снижен.

Какие существуют нюансы при увольнении сотрудников по причине профнепригодности по состоянию здоровья

Есть несколько категорий граждан, которые могут быть уволены в связи с профнепригодностью, причиной которой послужило ухудшение состояние здоровья.

* Беременная.

Увольнение по профнепригодности беременной женщины по инициативе руководства предприятия законом запрещено.

Если срок трудового договора с беременной сотрудницей истекает, то руководитель обязан продлить его до окончания беременности (ст. 261 Кодекса). Основанием для этого служит письменное заявление женщины и справка, подтверждающая факт беременности.

Каждые три месяца начальство может вновь требовать предоставления этой справки. Когда же срок договора закончится, увольнение сотрудницы будет законным.

Исключением в данном вопросе может быть ситуация, когда компания прекращает свою деятельность. Также трудовой договор может быть расторгнут по взаимному соглашению нанимателя и работника и, конечно, по желанию последнего.

Возможен случай, когда женщина узнала о своей беременности после того, как написала заявление об увольнении. Тогда у нее есть 2 недели с даты подачи заявления, чтобы отозвать его.

Также беременная женщина не может требовать восстановления в прежней должности, если на ее место перевели другого сотрудника, основанием для чего послужила его профнепригодность по состоянию здоровья.

* Мать-одиночка, многодетная мать.

По ст. 261 Трудового кодекса нельзя по желанию работодателя освободить от должности женщину, у которой есть ребенок до 14 лет, или ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, а также мать-одиночку. В таком случае причиной не может быть даже профнепригодность, связанная с болезнью.

Сотрудницу этой категории можно уволить только в двух случаях: если уровень ее профессионализма не соответствует занимаемой должности или если происходят изменения в структуре предприятия: сокращение штата, смена владельца и т. д.

В случае если медкомиссия выносит вердикт о профнепригодности человека по здоровью, а переводиться на другое место он не желает, возможно увольнение согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса.

И, наконец, причиной расторгнуть трудовой договор может быть полная нетрудоспособность сотрудника.

* Пенсионер.

Законодательные нормы ставят пенсионеров на один уровень со всеми другими работниками. Соответственно, и в ситуации профнепригодности вследствие болезни к ним применимы те же самые правила.

В случае установления медицинской комиссией полной профнепригодности пенсионера трудовой договор с ним должен быть расторгнут.

Если же речь идет лишь об ограничении трудоспособности, то, как и в других случаях, руководитель обязан предложить человеку перечень вакантных мест, которые он мог бы занять в компании.

* [Как завоевать доверие подчиненных: несложная техника](https://www.gd.ru/articles/3152-doverie-sotrudnikov)

Рассказывает практик

Несоответствие должности как увольнение по причине профнепригодности

Макарушкина Мария,

директор по консалтингу «ЭКОПСИ КОНСАЛТИНГ»

Увольнение – это не рядовое событие, которое всегда происходит одинаково. Причины расставания с сотрудником могут быть самыми разными, и исход зависит от множества факторов: корпоративной культуры, личности работника, его отношений с начальством. Итак, что значит «профнепригодность»? Она характеризуется тем, что человек постоянно допускает ошибки в своей работе, не успевает сделать ее в срок в полной мере, не владеет на должном уровне необходимыми технологиями, боится брать на себя ответственность и т. д.

Несоответствие специалиста его должности можно заметить еще на испытательном сроке, либо же подобные признаки станут проявляться позже, когда он начнет активно участвовать в различных проектах и регулярно проходить аттестацию.

Увольнение в связи с недостаточным профессионализмом нередко объясняют ошибкой в процессе выбора сотрудника. То есть подозрения о профнепригодности человека были изначально, однако ему дали шанс раскрыться в работе, либо же сказалась недостаточная тщательность проверки его знаний и умений.

Чтобы таких увольнений было меньше, в организации должна быть построена четкая система подбора сотрудников (возможно, с помощью ассесмент-центра) и периодической проверки качества работы специалистов.

Какие ошибки при увольнении по профнепригодности допускают работодатели

Ошибки руководителей, в связи с которым увольнение по статье «профнепригодность» успешно оспаривается работниками в судебном порядке, делятся на три группы. Первая – обозначение неверной причины расторжения договора, вторая – ошибки при проведении процедуры аттестации, и третья – недочеты в процессе увольнения.

Ошибка 1. Увольнение за невыполненную (либо сделанную некачественно) работу. Многие руководители уверены, что если специалист не может справиться с поставленной задачей, его можно уволить за профнепригодность. Однако если дело доходит до суда, невыполнение рабочей задачи крайне редко признается весомой причиной для расторжения трудовых отношений.

Необходимо понимать: под несоответствием работника его должности подразумевается недостаточный уровень профессионализма, вследствие которого человек объективно не может выполнять те обязанности, которые возлагаются на него по договору.

В случае, когда работник просто не выполнил одно из поручений и в этом есть его прямая вина, оптимальным решением является применение к нему дисциплинарных мер. Увольнение за профнепригодность здесь неприемлемо.

Также не говорит о профессиональной некомпетентности сотрудника и отсутствие диплома об образовании по соответствующей специальности. Этот факт не считается свидетельством невозможности качественно выполнять работу.

Ошибка 2. Отсутствие в организации локальных актов, регламентирующих порядок проведения аттестации. Эта ошибка встречается весьма часто и во многих случаях приводит к тому, что результаты аттестации признаются недействительными.

Примечательно, что увольнение сотрудника за профнепригодность предусматривает множество действий со стороны работодателя, и аттестация – лишь часть этого процесса. Однако подробного описания правил проведения проверки в законодательстве нет. В ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса сказано, что директор предприятия должен руководствоваться нормативными и локальными актами, которые касаются трудовых отношений. И в случае возникновения необходимости установить правильность проведения аттестации и объективность полученных результатов руководитель должен будет доказывать в суде факт соблюдения всех регламентов данной процедуры и обосновывать достоверность полученных комиссией выводов.

Ошибка 3. Отступление от правил проведения аттестации, зафиксированных в локальных и нормативных актах. Чтобы у суда не было возможности назвать решение об увольнении незаконным, руководство организации должно неукоснительно следовать всем положениям этих документов.

Особенно пристальное внимание следует обратить на вопросы компетентности аттестационной комиссии, на порядок вынесения вердикта и на полноту состава участников. Нередко решение признают неправомерным, поскольку не все члены комиссии присутствовали на заседании. Если заранее известно, что полную комиссию собрать будет сложно, то в нормативных актах стоит зафиксировать нормы, касающиеся правомочного состава и количества голосов, которого достаточно для принятия решения.

Чтобы в суде у работодателя было больше аргументов в пользу правомерности решения комиссии, в нормативных актах организации стоит обозначить процедуры, связанные с заблаговременным информированием сотрудников о проверке и возможностью для них подготовиться к аттестации.

Ошибка 4. Отсутствие решения руководства об аттестации конкретных должностей. Чтобы определить профпригодность сотрудников, руководитель должен издать приказ о проведении аттестации, содержащий перечень должностей. Если такого списка в документе нет, то все полученные в ходе проверки результаты могут быть признаны недействительными.

Ошибка 5. Нарушение процедуры увольнения. По ч. 3 ст. 81 Кодекса разорвать договор с человеком за профнепригодность можно только тогда, когда его нельзя перевести на другое место, в том числе на должность более низкого уровня. Работодатель обязан предложить сотруднику все вакансии, которые есть у организации в данной местности.

Также нарушением процедуры суд может признать несоблюдение сроков увольнения, которые прописаны в трудовом законодательстве или в правовой базе компании.

* [Перевод на другую должность: основания и оформление](https://www.gd.ru/articles/9595-perevod-na-druguyu-doljnost)

Судебная практика увольнения сотрудников по причине профнепригодности

* Когда все сделано правильно.

*По материалам Мещанского районного суда ЦАО г. Москвы от 25 июня 2002 г.*

Сотрудник, уволенный за профнепригодность из столичного отделения Октябрьского филиала ОАО «РЖД», обратился в суд с целью вернуться на прежнюю должность, а также получить заработную плату и компенсацию за моральный ущерб. Суд принял точку зрения руководства предприятия, пояснив это так: «В 2000 году Министерство путей сообщения издало приказ № 28Ц «О порядке проверки знаний Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации, других нормативных актов МПС России и Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации». В нем, в частности, устанавливается порядок проверки квалификации сотрудников, работа которых связана с движением поездов. Освидетельствование производится не только при приеме в организацию или смене должности, но и регулярно в ходе работы. В документе также установлены сроки проведения аттестации для всех существующих специальностей. Закон говорит о том, что если проверка два раза подтверждает профнепригодность сотрудника, то он должен быть переведен на другую должность. Если же работник с таким решением не согласен, то руководитель может уволить его по соответствующей статье.

На заседании суда выступал свидетель, который был на плановой проверке профессиональных навыков истца и на его экзаменах. Из показаний свидетеля следует, что аттестация проводилась согласно законодательным нормам, а также что в ходе проверки истец продемонстрировал недостаточный уровень знаний. Эти факты подтвердила и другая свидетельница, которая также указала, что истцу было предоставлено достаточно времени для подготовки к повторной проверке».

* Важно следовать издаваемым приказам.

*По материалам суда Зеленоградского округа г. Москвы от 07.05.2002*

Истцом в данном случае выступил бывший сотрудник локомотивного депо «Крюково». Его иск был удовлетворен: суд признал увольнение работника за профнепригодность незаконным, а также обязал компанию выплатить ему заработную плату и моральную компенсацию. Это решение суд объяснил так: «В приказе № 28Ц действительно есть норма, которая гласит, что, если сотрудник два раза не смог пройти проверку на знание правил технической эксплуатации, он должен быть освобожден от должности. Однако, прежде чем уволить сотрудника, работодатель должен предоставить ему на выбор другие имеющиеся в организации вакансии.

Можно сказать, что перевод осуществляется при соблюдении двух условий: во-первых, профнепригодность сотрудника подтверждается двумя проверками; во-вторых, от него требуется дать свое согласие на смену должности. В данном случае руководители этими правилами пренебрегли. Аттестация работника была проведена лишь один раз, а на приказе о переводе стоит запись о том, что сотрудник от него отказывается».

* Наказание не соответствует «преступлению».

*По материалам суда Московского района г. Твери*

Основанием для суда стал конфликт двух работников Министерства природных ресурсов по Тверской области с начальством. Один из них занимал должность ведущего специалиста, а второй – специалиста первой категории. В конце апреля 2001 года они получили строгий выговор за превышение полномочий, а уже в начале мая вышел приказ об увольнении сотрудников по п. 2 ст. 33 Трудового кодекса (профнепригодность, связанная с нехваткой профессиональных знаний и умений). Обоим специалистам выплатили пособие в виде среднего заработка за две недели.

Иск уволенных сотрудников к работодателю был удовлетворен. Суд постановил вернуть их на прежние должности, выплатить зарплату за период, когда они не могли выйти на работу, и компенсацию морального ущерба. Решение суда объяснялось следующим образом: «В приказе об увольнении сотрудников указанные причины не соответствуют принятому решению. В качестве мотивации для увольнения наниматель называет неисполнение рабочих обязанностей. Однако это является проступком, а не показателем профнепригодности. Соответственно, увольнение по данной статье можно считать незаконным».

* Необходимо быть внимательней с доказательной базой.

*На основе документов о заседаниях по трудовым и социальным делам Коллегии судей по гражданским делам Верховного Суда РФ за 2005 г.*

В 1999 году юрист столичного представительства компании «Кудер Бразерс ЛЛП» был уволен. В качестве причины руководитель указал несоответствие занимаемой должности, или профнепригодность, которая подтверждена в результате проверки знаний сотрудника. В ходе заседания были предоставлены доказательства в виде итогов аттестации: два заявления от партнеров компании, содержащие отзывы о работе юристов, в т. ч. уволенного сотрудника, а также протокол собрания аттестационной комиссии. Данные последнего говорили о том, что основой для признания непрофессионализма юриста послужили лишь письма, о которых говорилось выше. Однако их подробное изучение позволило суду понять, что авторы писем работали совместно с уволенным лишь небольшой период времени, а также что, несмотря на свой большой опыт, он имел крайне низкие возможности для самостоятельной работы.

Окончательное решение по этому делу было принято Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ. Коллегия выразила согласие с выводами, к которым пришел нижестоящий суд, и также постановила вернуть юристу его должность и выплатить компенсацию. Ее определение содержало следующие положения: «В компании «Кудер Бразерс ЛЛП» должны были быть собственные нормативные акты, содержащие правила проведения аттестации сотрудников. Однако в ходе заседания таких документов ответчик не предъявил. Можно считать обоснованным вывод суда о том, что предоставленные доказательства не подтверждают профнепригодность уволенного сотрудника и не являются весомым поводом для прекращения договора с ним».

* Количество членов комиссии, присутствующих при аттестации, также важно.

*Извлечение из Определения Верховного Суда РФ от 16.12.2005 № 20-В05–36*

Сотрудник, квалификацию которого признали недостаточной в результате аттестации и уволили его за профнепригодность, обратился с иском к дагестанскому отделению Службы судебных приставов Главного управления Министерства юстиции России. Этот шаг увенчался успехом не сразу, поскольку изначально гражданину отказали в восстановлении на рабочем месте и получении соответствующих выплат.

Однако дело было рассмотрено вновь Судебной коллегией Верховного Суда, которая признала неверным решение предыдущей инстанции. Коллегия постановила вернуть истцу его должность и выплатить компенсацию. Это решение было обосновано п. 10 Положения о правилах проведения аттестации госслужащих. В этом пункте говорится о том, что аттестационная комиссия может выносить вердикт о профнепригодности только тогда, когда на заседание приходит как минимум две трети ее состава. Изученная судьями документация содержит сведения о том, что на заседании комиссии, принявшей решение, присутствовало меньшее количество участников, чем необходимо. В связи с этим постановление об увольнении сотрудника признается незаконным.

* При увольнении важна любая мелочь.

*На основе практики Коллегии судей Верховного суда Башкортостана по рассмотрению гражданских исков*

Поводом для обращения в суд стало увольнение бухгалтера, работавшей в одном из филиалов ОАО «Башкирнефтепродукт». Приказ об отстранении женщины от должности был издан 9 января 2008 года, а в качестве причины такого решения называлась ее профнепригодность, подтвержденная результатами проверки. При этом аттестация проводилась 6 ноября 2007 года. Иск сотрудницы содержал претензии по поводу несоблюдения руководством норм, касающихся процедуры увольнения.

Дело было рассмотрено башкортостанской Судебной коллегией. По результатам заседания суд обязал работодателя вернуть женщине ее должность. Определение коллегии содержало следующее обоснование такого решения: «Освидетельствование, которое проходила истица, проводилось в соответствии с Положением об аттестации. В п. 4.2 этого документа говорится, что решение относительного того, будет ли трудовой договор расторгнут по результатам проверки, должно быть принято не позже чем через два месяца после аттестации. При этом указывается, что если двухмесячный период истек, то проведенная ранее проверка уже не является законным основанием для издания приказа об увольнении. В пользу работодателя в данном случае говорил тот факт, что срок, выделенный на издание приказа, заканчивался 7 января, а этот день является выходным. Однако Судебная коллегия отметила, что руководству компании было заранее известно, что дата будет нерабочей, поскольку это календарный праздник. Соответственно, заботясь об интересах своей сотрудницы, начальство должно было издать приказ об увольнении ранее»

# Оценка и развитие персонала на основе модели компетенций

Мы уже рассказывали о [**разработке модели компетенций**](http://www.hr-portal.ru/article/model-kompetentsii-na-sluzhbe-effektivnoi-raboty-organizatsii), подробно обсуждали, что такое компетенции и зачем они нужны организации. В продолжение темы рассмотрим особенности корпоративной модели компетенций и необходимые предпосылки для обновления моделей, технологию оценки и развития сотрудников на основе компетенций.

Эффективная работа персонала компании достигается за счет уникальных индивидуальных качеств людей — их знаний, умений, опыта, личностных особенностей, которые проявляются в поведении и отношении к делу, в увлеченности, инициативе и инновативности. Человеческие способности — необходимое условие развития бизнеса, но их нельзя купить «готовыми» на рынке труда. Индивидуальные возможности проявляются по-разному — в зависимости от особенностей организации, в которой человек работает.

Согласно определению компетенция — это демонстрируемое человеком поведение, способствующее успеху в достижении поставленных целей в конкретных условиях. Каким же должно быть поведение, соответствующее ожиданиям компании? Ответ на этот вопрос зависит от ряда факторов: вида бизнеса и условий, в которых действует компания, корпоративных ценностей и культуры, стиля управления и поставленных стратегических целей.

Перечень и описание компетенций в каждой компании свои, уникальные. Их нужно разрабатывать самостоятельно, с вовлечением в эту работу менеджеров и ключевых сотрудников. Можно, конечно, попытаться адаптировать готовый список «типовых» компетенций, но вероятность, что они будут соответствовать уникальному набору условий конкретной компании и способствовать ее развитию, в таком случае невелика.

На следующем этапе выбираются ключевые компетенции для определенных категорий сотрудников. Каждая компания решает самостоятельно:

Будет ли это единый набор компетенций для всех сотрудников либо различные перечни — для руководителей и для исполнителей?

Будет это разделение проводиться строго по функциональному признаку — или и по функциональному, и по иерархическому одновременно?

Принятые в компании принципы формирования набора компетенций для должности, а также полный перечень всех компетенций и описание каждой из них (все в комплексе), собственно, и есть модель компетенций. Модель компетенций уникальна для каждой компании, она пересматривается, трансформируется, развивается и корректируется вместе с ее развитием, а в идеале — с опережением.

Необходимость обновления

За прошедший период «Киевстар» достиг значительных успехов на рынке, завоевал лидирующие позиции в своей отрасли в Украине, а также продемонстрировал хорошие бизнес-результаты, оправдав ожидания акционеров. В настоящее время в жизненном цикле компании происходит переход от фазы развития бизнеса к фазе стабилизации. Этот момент совпал с этапом насыщения рынка — теперь мы работаем на «зрелом» рынке, для которого характерны другие ожидания клиентов, иные методы конкуренции. Кардинальные изменения условий ведения бизнеса влекут за собой изменения стратегических приоритетов компании, что, в свою очередь, отражается на корпоративных требованиях к деловому поведению сотрудников. А значит, нам нужно обновлять компетенции.

Новая стратегия компании преследует две цели: 1) укрепление лидерства на рынке мобильной связи Украины и 2) развитие новых направлений деятельности. Какое же поведение сотрудников позволит компании достичь успеха в будущем? Прежняя модель отражала оптимальное поведение в соответствии со стратегией завоевания лидерства на бурно растущем рынке — понятно, что сейчас ее необходимо адаптировать с учетом новых рыночных условий и изменения наших приоритетов.

Для реализации проекта по обновлению компетенций было решено привлечь группу консультантов, имеющих опыт в разработке модели компетенций.

Методология

На практике принято определять компетенцию как комплекс характеристик (качеств) работника, включающий, наряду со знаниями и навыками, и личностные характеристики (способности, эмоциональные и волевые особенности, ценности и установки, проявляющиеся в деловом поведении). Условно компетенции можно разделить на две группы:

Компетенции первой группы ориентированы на специфические для каждой должности знания и навыки, необходимые для выполнения работы. Например, знание иностранного языка, требований законодательства, умение работать с каким-либо программным продуктом. Эти знания дает академическое образование, специальное обучение и опыт работы в определенной сфере.

Вторая группа компетенций — те, которые описывают, чем различаются подходы к работе просто хороших сотрудников и отличных. Например, установки по отношению к клиентам или способность быстро адаптироваться и эффективно работать в разнообразных ситуациях, способность принимать и ценить противоположную точку зрения.

Для реализации эффективной системы управления персоналом наиболее важны компетенции второй группы.

При разработке модели компетенций работа ведется в трех направлениях:

Поиск компетенций, характерных для поведения отличных сотрудников, — добивающихся выдающихся достижений (*best performers*), показывающих лучшие результаты. Компания уже успешна, поэтому важно понять, что именно необходимо сохранить.

Определение того, какими компетенциями должны обладать сотрудники, чтобы создавать добавочную стоимость в будущем; разработка концепции новых компетенций, важных для долгосрочной стратегии компании.

Гармонизация модели компетенций: все характеристики должны составлять единый ансамбль, не содержащий несовместимых компетенций (например, высокая инновационность и строгое следование регламентам).

Корпоративная модель компетенций описывает все составляющие желаемого поведения. Это послание администрации сотрудникам: «Мы ожидаем и поддерживаем такое поведение/отношение».

Как же выявить требуемые компетенции? Как узнать, какое поведение сотрудников дает лучшие результаты для компании. Наиболее эффективными методами являются 1) интервью с лучшими сотрудниками и 2) групповые дискуссии с их руководителями. Какие компетенции нужно сформировать для того, чтобы в будущем наши работники добились ожидаемых результатов? Для этого важно выяснить, насколько отличается существующая корпоративная культура от желаемой (целевой) и получить экспертную оценку от топ-менеджеров, формирующих стратегию.

Для исследования корпоративной культуры мы использовали методику называемую C-Sort. Сначала топ-менеджерам предлагается выбрать из списка атрибуты (характеристики), описывающие, как сейчас принято работать в компании. Затем из аналогичного списка они выбирают те атрибуты, которые подошли бы для описания идеальной, по их мнению, компании. Анализ ответов показывает, как должна измениться корпоративная культура.

Например, топ-менеджеры считают, что необходимо создавать и развивать культуру, поддерживающую выражение альтернативных точек зрения. В модели компетенций их мнение отражено в виде компетенции «Внутренняя целостность»: «Поступает так, как говорит, открыто демонстрирует свои намерения и идеи, ведет себя последовательно и искренно даже в условиях давления или дискомфорта как в отношениях с руководством и коллегами, так и с внешними партнерами».

Затем модель компетенций была «переведена» консультантами на язык поведенческих образцов — они сделали понятное для всех работников описание конкретных примеров рабочего поведения, характерных для ежедневной деятельности компании.

Обновление модели

При обновлении модели мы следовали принципам, принятым в 2005 году:

Модель компетенций разрабатывается для всех сотрудников.

Модель компетенций содержит перечень компетенций: 1) общих для всех и 2) индивидуальных, определяемых видом деятельности (содержанием работы и выполняемой ролью), — в соответствии с ожиданиями компании.

В то же время и формат, и содержательное наполнение модели компетенций должны были претерпеть радикальные изменения.

Опыт работы с предыдущей моделью показал: существуют определенные сложности в интерпретации описания компетенций — для менеджеров и рядовых сотрудников. Кроме того, при проведении оценки по компетенциям руководители склонны завышать оценки уровня проявления компетенций у подчиненных. Это затрудняет дифференциацию действительно успешных сотрудников и тех, кто работает на среднем уровне, а также (если оценка компетенций завышена) осложняет выявление областей, важных для развития сотрудника.

Серьезное внимание следовало уделить и дифференциации компетенций сотрудников-исполнителей и сотрудников-управленцев. В прежней модели все компетенции были представлены в одном наборе, поэтому руководители, делегируя управленческие полномочия своим подчиненным, в качестве обязательного требования к должности зачастую указывали менеджерские компетенции, что приводило к ошибочным акцентам при подборе персонала и оценке успешности деятельности.

Разработанная нами новая модель компетенций (перечень компетенций, отражающих ключевые характеристики поведения лучших сотрудников) включает в себя следующие типы компетенций (рис. 1):

Базовые (4) — ключевые для всех сотрудников.

Менеджерские (11) — ключевые при управлении людьми и процессами. Для каждого управленческого уровня в компании обязательными являются пять-семь компетенций из этой группы.

Функциональные (10) — для шести функциональных групп сотрудников.

Рис. 1. Связь типа компетенций и категорий сотрудников компании

Разделение должностей по управленческим уровням и выделение функциональных групп сотрудников позволило сократить количество возможных сочетаний компетенций и более объективно оценить уровень компетенций работников, а, следовательно, более эффективно организовать их развитие.

Для каждой должности в компании были установлены целевые уровни проявления компетенций — описание организационного поведения, которое определено экспертами компании, как приводящее к лучшим результатам на данной должности. Таким образом, для 1) разных управленческих уровней и 2) разных по уровню сложности работы должностей специалистов определены разные целевые уровни проявления одних и тех же компетенций. Например, требования по компетенции «Забота о порядке и качестве» приведены в таблице 1.

Табл. 1. Требования по компетенции «Забота о порядке и качестве»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Средний управленческий уровень | Начальный управленческий уровень | Специалист первой категории | Специалист второй категории |
| Целевой уровень компетенции | | | |
| Забота о порядке и качестве | 4 | 4 | 3 | 2 |

Новая модель компетенций описывает только положительные уровни — с нарастающей степенью проявления (даже первый уровень содержит лишь положительные элементы проявления компетенции). Компания решила: главная цель использования модели компетенций — развитие и поощрение продуктивного поведения, а не наказание негативных проявлений.

|  |
| --- |
| Например, сотрудник, занимающий должность специалиста второй категории, знакомится с описанием всех уровней компетенции «Ориентация на наилучший результат» и видит, что для его нынешней должности требуется демонстрировать деловое поведение на втором целевом уровне, то есть соответствовать требованию «достигает целей в полном объеме и в срок».  Если сотрудник претендует на карьерный рост, он может самостоятельно изучить требования к более высокой должности. Например, по той же компетенции для должности специалиста первой категории требуется деловое поведение на третьем целевом уровне — «достигает целей, заботясь об эффективности». Изучая требования к поведению, сотрудник сам может определить приоритеты для своего развития. |

Система периодической оценки персонала предполагает, что руководители регулярно оценивают каждого своего подчиненного и всем дают обратную связь, чтобы помочь людям понять, на каком уровне развития компетенций они находятся, и какие компетенции необходимо развивать в первую очередь.

При описании компетенций важно выявить:

*1) элементы рабочего поведения, которые приемлемы для компании, положительно оцениваются руководством и принимаются большинством сотрудников;*

*2) особенности поведения лучших сотрудников («звезд») в отличие от средних («типичных») в аналогичных условиях работы при выполнении заданий одного уровня.*

Руководители постоянно наблюдают и сравнивают эти элементы поведения, оценивая результативность сотрудников. Для того чтобы выносить объективные суждения, руководитель должен понимать, каким будет завтрашний день в компании и какое поведение наших людей хотелось бы видеть через один-три года.

В проекте по обновлению компетенций принимали участие около 50 управленцев уровня начальников департаментов (N-2) и начальников отделов (N-3). Для обсуждения компетенций группы руководителей формировались по функциональному принципу (аналогично с выделением различных типов компетенций). Описание менеджерских компетенций было прерогативой высшего руководства компании.

В процессе совместного обсуждения и анализа реальных поведенческих примеров, а также предположений о требованиях завтрашнего дня, менеджерам удалось сформулировать описания компетенций, которые практически все приняли и согласовали.

Немаловажным вопросом было обеспечение условий для быстрого внедрения обновленной модели компетенций. Сотрудники должны были понять и принять ее, осознать необходимость последовательности в отношении требований к деловому поведению. Первоначально новые компетенции презентовали всем руководителям: им предложили выполнить ряд упражнений, помогающих проводить оценку по компетенциям. Затем на внутреннем сайте компании разместили серию статей, в которых для всех сотрудников были представлены описания компетенций и инструкции по работе с ними.

Важным элементом, облегчившим разъяснение и популяризацию новой модели компетенций, стали наглядные примеры, выполненные в виде иллюстраций (комиксов), а также упражнения для самостоятельного изучения содержания компетенций. На рисунке 2приведен пример разъяснения компетенции «Настойчивость и личная энергия».

*Нажмите на изображение для увеличения*

Рис. 2. Описание компетенции «Настойчивость и личная энергия»: описание в целом; описание пяти уровней проявления компетенции словами; простые и запоминающиеся иллюстрации к каждому уровню

Преодоление трудностей

С точки зрения консультантов, самым сложным оказался этап сбора информации. Управленческий подход, основанный на компетенциях, уже не первый год реализуется в компании «Киевстар», поэтому внедрение обновленной модели компетенций шло «по проторенной дорожке» — ни менеджеров, ни персонал не нужно было убеждать в ее важности. В то же время экспертам не всегда удавалось выделить и описать именно элементы поведения, которые особенно значимы для нового формата компетенций. Часто предлагались общие определения компетенций, что усложняло их интерпретацию и затрудняло оценку реального поведения.

Например, определение: «Лучший сотрудник хочет достичь результата» — малоинформативно для консультантов. Более ценно дальнейшее объяснение: «…он договорился встретиться с коллегой, выполняющим другую функцию, который не соглашался делать расчеты заранее, и за чашкой кофе смог заинтересовать его в работе…» Этот случай — пример высказывания, положенного в основу описания компетенций «Настойчивость и оптимизм» (предпринимает ряд различных действий для преодоления сопротивления или трудностей — третий уровень компетенции) и «Воздействие и влияние» (старается вовлекать значимых людей, понимая неформальную структуру компании, — третий уровень компетенции).

Осложняло нашу работу и стремление экспертов объять необъятное. Уже после завершения процесса описания всех компетенций представители функциональных групп пытались выйти за рамки предложенного набора, расширить его. Все компетенции казались им ключевыми. Приходилось убеждать: да, важны все, но ключевых должно быть несколько. В итоговом варианте для каждой должности осталось 10–11 компетенций (включая четыре базовые).

Непросто было определиться и с целевыми уровнями развития компетенций для различных должностей: как правило, менеджеры стремились завысить уровень требований. Схожие проблемы возникают при подборе персонала. Например, к уровню образования кандидата, как правило, предъявляют стандартное требование: необходимо высшее образование (любое), вне зависимости от сложности выполняемой работы.

Правило «чем больше/выше, тем лучше» — далеко не всегда справедливо. Команда эйчаров компании на простых реальных примерах объясняла менеджерам, почему нужно выбирать оптимальный уровень развития компетенций. Например, предлагалось сравнить поведение специалиста Call Center по компетенции «Ориентация на внутреннего/внешнего клиента», если он демонстрирует поведение:

*1) соответствующее стандарту для его должности (второй целевой уровень);  
2) характерное для третьего целевого уровня (табл. 2).*

Табл. 2. Элементы поведения для компетенции «Ориентация на внутреннего/внешнего клиента» по второму и третьему целевым уровням (*всего целевых уровней пять*)

|  |  |
| --- | --- |
| Второй целевой уровень | Третий целевой уровень |
| Поддерживает обратную связь с клиентом | Берет на себя личную ответственность за решение проблем клиента |
| • Задает вопросы с целью изучения потребностей и ожиданий клиента • Постоянно согласовывает с клиентом вопросы, касающиеся взаимных ожиданий и действий • Контролирует степень удовлетворенности клиента • Создает дружественную и конструктивную атмосферу | • Решает проблемы клиента даже тогда, когда это связано с личным для себя неудобством или риском потерь • Берет на себя личную ответственность за решение проблем клиента, даже если при этом требуется выйти за формальные рамки своих обязанностей |

На первый взгляд, второй вариант кажется лучше. Но посмотрим, что получается на практике. Представим себе, что в ответ на вопрос абонента: «Как заказать такси?»:

Оператор Call Center называет необходимые номера телефонов, а также советует, какого провайдера выбрать (предоставит машину быстрее). Такое поведение характерно для второго уровня проявления компетенции, что вполне соответствует ожиданиям компании от сотрудника на этой должности.

Оператор Call Center поступает как в предыдущем примере, но дополнительно предлагает абоненту — в случае, если не удастся дозвониться до такси, повторно обратиться к нему, чтобы сам специалист попробовал обеспечить эту услугу абоненту. Такое поведение соответствует уже третьему уровню проявления компетенции.

На данный момент желательным для оператора Call Center поведением будет то, которое соответствует второму целевому уровню (табл. 2).

Станет ли успешной компания, если каждый оператор будет демонстрировать поведение в соответствии с третьим целевым уровнем компетенции? Возможно, подобный уровень сервиса окажется комфортным для клиента, но, скорее всего, повторные обращения и отвлечения для оказания дополнительных услуг не позволят специалистам Call Center своевременно обслужить многих абонентов. Услуги заказа такси — это другой бизнес.

Рассмотрим аналогичный пример реагирования на потребности клиента специалиста по продажам для VIP-клиентов. В этом случае приветствуется поведение в соответствии с требованиями более высокого целевого уровня, поскольку оно приведет к повышению удовлетворенности и лояльности клиентов этой категории, что особенно важно для компании. К тому же такое поведение будет содействовать реализации другой компетенции — «Построение взаимоотношений», которая является ключевой для продавцов.

Моделирование ситуаций помогло менеджерам понять, насколько важно определить уровень проявления компетенции в соответствии с тем, как работник его демонстрирует в действии.

Итоги

Наиболее важными результатами проекта по обновлению модели компетенций стали:

разработка удобного и понятного формата представления компетенций;

описание компетенций с набором поведенческих элементов для каждого уровня их проявления;

определение целевых уровней для должностей в соответствии с требованиями к деловому поведению сотрудников, с учетом новых приоритетов бизнеса, ценностей компании и условий рынка;

определение желаемого профиля компетенций для каждой должности;

реализация программы коммуникации с сотрудниками — донесение до них обновленной модели компетенций.

Что дает нашей организации разработка и внедрение модели компетенций?

В ней отражаются корпоративные требования к сотруднику, занимающему определенную должность.

Уже на этапе подбора человека начинают оценивать на соответствие этим требованиям.

В дальнейшем оценка по компетенциям проводится регулярно: для того чтобы проинформировать сотрудника об уровне его соответствия корпоративным требованиям.

Уровень соответствия профилю компетенций косвенно влияет и на вознаграждение сотрудника, поскольку оценка компетенций является одной из составляющих годовой оценки.

По результатам оценки планируются: а) направления дальнейшего развития сотрудника на этой должности или б) продолжение карьеры в другой должности в компании. Программа развития группы кадрового резерва также началась с оценки компетенций участников.

Проект по обновлению модели компетенций и годовая оценка сотрудников, в которой использовалась обновленная модель компетенций, завершены. Разработана и реализовывается программа развития компетенций, с которой работают как специалисты дирекции по персоналу (в рамках направления по обучению и развитию персонала), так и сами сотрудники (в рамках повседневной работы над собой — при поддержке руководителя).

На наш взгляд, обновленная модель лучше соответствует и устремлениям компании на данном этапе развития, и — что очень важно — она более понятна для сотрудников. Выполнение такой работы под силу команде, в которую входят как представители компании, так и опытные консультанты, владеющие необходимыми технологиями. Привлечение внешних экспертов очень важно, потому что они привносят не только новые знания, но и современные методы работы, проверенные на опыте многих организаций.

Главное — организовать творческую и эффективную работу команды. Специализирующиеся на проведении исследований консультанты помогут выбрать оптимальный для данной компании вариант, а внутренние специалисты управления персоналом — учесть нюансы взаимоотношений, обеспечить взаимодействие со всеми подразделениями. Консультанты имеют большой опыт фасилитирования групповой работы, могут умело управлять дискуссиями, тонко подмечать высказывания практиков, содержащие чрезвычайно ценную информацию, но сформулированные недостаточно четко, и придавать им четкую форму.

В компании «Киевстар» именно специалисты дирекции по управлению персоналом стали проводниками изменений. Сегодня они являются внутренними консультантами по внедрению и сопровождению обновленной модели компетенций и связанных с ней инструментов. Новые компетенции — важнейший инструмент развития персонала, которому предстоит привести компанию к новым успехам.

# Модель компетенций глазами пользователя: «зачем» или «для чего»?

Проводя центры оценки по моделям компетенций, внешние консультанты и сотрудники служб персонала компании из раза в раз сталкиваются с одной и той же проблемой: модель компетенций для большинства сотрудников компании – это, как спички для ребенка – вроде предмет понятен, а вот его применение без инструкций может привести к большим неприятностям. Цель данного материала – кратко и доступно объяснить, что за зверь диковинный «модель компетенций», для чего она нужна и как ее могут использовать НЕ специалисты в области HR.

Немного о терминах

Начнем с определения слова «компетенция». Если смотреть различные источники и литературу, то можно насчитать более 60 трактовок. Все они схожи друг с другом и нет смысла ругать одни формулировки и хвалить другие (т.к. все одни производные двух направлений двух школ). Я предлагаю Вашему вниманию следующую:

Компетенция – это объем профессиональных знаний и навыков, а также личностные характеристики и установки, проявляемые в поведении человека и требуемые для выполнения непосредственных должностных обязанностей.

Модель компетенций - это набор ключевых компетенций, необходимых сотрудникам для успешного достижения стратегических целей компании.

Разделите термины «компетенции» и «компетентность»!

Компетентность – это необходимый набор  компетенций, которыми обладает человек для реализации действий в определенной профессиональной области.

Получается, что компетентность – это более общее понятие, включающее в себя компетенции. *«Он компетентен в своей области» = «Он обладает хорошо развитыми компетенциями, необходимыми для работы в данной области».*

Из чего состоит компетенция

Любая компетенция  включает в себя 3-4 составляющие (индикатора). Например:

Компетенция: «Эффективная коммуникация».

Ее индикаторами могут быть (можно назвать это описанием, подпунктами):

говорит и выслушивает,

передает информацию структурировано, логически выстраивает аргументы,

проверяет понимание, выясняет позицию,

использует дополнительные средства, помогающие обеспечить понимание.

Таким образом, составляющие (индикаторы) дают описание тому, что конкретно будет оцениваться. При этом, обратите внимание на то, что в одинаковые названия компетенций разные компании, провайдеры, специалисты могут вкладывать разныесоставляющие (индикаторы). Поэтому, заказывая готовую модель у провайдера, должно быть четкое понимание, что именно нужно компании и бизнесу в рамках конкретных компетенций.

Идем дальше. Каждый указанный в компетенции индикатор имеет какое-то проявление в поведении человека, поэтому помимо названия и общих индикаторов компетенция включает в себя описание проявлений данных индикаторов в поведении. Любое проявление может быть, как позитивным, так и негативным.

Поведенческий индикатор – это описание проявлений компетенции в поведении человека. *По сути – это ответы на вопросы «что делает, как делает  и чего не делает?»*

Например, для индикатора «проверяет понимание, выясняет позицию»: описанием поведенческого проявления может быть:

- отвечает на вопросы односложно; не объясняет свою позицию;

- слушает собеседников до тех пор, пока их мнения совпадают.

Важно! Индикаторы и их проявление в поведении должны быть прописаны простыми словами, понятны и легко измеримы в поведении человека. Каждый индикатор должен быть однозначен и исключать двойное толкование. *Формулировки вроде «общается эффективно» - очень расплывчаты и неоднозначны. Чем эффективность меряется в данном контексте? Нужны критерии.*

Любой отчет по результатам оценки компетенций должен содержать не только информацию о том «что делает и чего не делает», но и «что делает в то время, когда не делает того, что нужно (и почему)».

Например: «Не слушает собеседников *(не делает того, что нужно),*отстраняется от обсуждения любого вопроса не связанного со своим направлением деятельности *(причина, почему не делает),* рисует на листочке крокодильчиков *(что делает вместо того, что нужно)».*

Если в отчете нет такой детализации, то такая оценка не дает целостной картины, нет причинно-следственных связей. А ведь зная причину, можно изменить следствие.

Виды компетенций

В большинстве крупных компаний существуют следующее разделение компетенций:

Корпоративные компетенции.

Это компетенции, которыми должны в той или иной мере обладать все сотрудники от директора до уборщицы тети Маши. *Например: «лояльность» и «ориентация на результат».*

Менеджерские компетенции.

Это управленческие компетенции, которыми должен обладать любой руководитель в компании. *Например: «управление исполнением» и «принятие решений».*

Функциональные, либо технические компетенции.

Это специальные компетенции, которые требуются для работы в каком-либо конкретном подразделении. *Например: «Владение программным обеспечением 1С»*

В небольших компаниях такого строгого разделения, как правило, нет – есть просто управленческие и технические компетенции, но это не так важно.

Шкала оценки

Шкала оценки состоит из:

1. Названия уровня.

Это может выглядеть, как возрастающая шкала от 0 уровня до нужного значения, как правило, не более 4 уровня.

Также, уровни могут называться, как «нулевой», «начальный», «продвинутый» и т.д., в зависимости от «фантазии» составителя, требований компании к описанию и др.

2. Описания уровней проявления поведенческих индикаторов.

Описание должно быть последовательным и с повышением уровня  показывать прогресс в развитии. Вместе с тем, какие – то поведенческие индикаторы с повышением уровня (например, с перехода от тактического на стратегический уровень развития) могут «отмирать, как неиспользуемые».

В случае, если компании нужна простая безуровневая модель, применимая ко всем должностям одинаково (такое практикуется в небольших компаниях с узкой специализацией бизнеса), желательно составить описание с точки зрения «делает-не делает».

В качестве примера краткого описания поведенческих проявлений привожу «вырезку» трех уровней из 5и-уровневой модели одной из компаний.

Индикатор «проверяет понимание, выясняет позицию» имеет следующие проявления в поведении по уровням:

2й уровень

- стимулирует собеседников высказываться и выясняет их позицию, используя вопросы; регулярно проверяет понимают ли его собеседники;

- развернуто отвечает на вопросы;

1й уровень

- отвечает на вопросы односложно; не объясняет свою позицию;

- слушает собеседников до тех пор, пока их мнения совпадают;

0й уровень (негативное проявление)

- не отвечает на вопросы;

- не дает собеседнику высказаться, перебивает, допускает оскорбления;

Также, «приложением» к шкале оценки должно быть описание того, как именно проставляются оценки (система оценки). Как правило, уровню развития компетенции присваивается определенный балл. Если уровни представлены в виде числовых значений, то уровню 1 будет соответствовать 1 балл и т.д.

При расчете балла уровня за 100%, равные 1 баллу, берутся проявления всех индикаторов, описанных на Уровне 1 и ни одного на более низком уровне. Вместе с тем, индикаторы одной компетенции могут проявляться на разных уровнях, поэтому есть дробные баллы.

В качестве примера расчета оценки по шкале привожу следующий вариант.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Соответствие уровню | Схема расчета балла | Оценка |
| «4» — Оптимальный уровень владения навыком | Проявлены все индикаторы уровня 4. | 4 |
| Промежуточный уровень | Проявлены 75% индикаторов уровня 4. | 3,75 |
| Проявлены 50% индикаторов уровня 4. | 3,5 |
| Проявлены 25% индикаторов уровня 4. | 3,25 |
| «3» — Минимально-приемлемый уровень владения навыком | Проявлены все индикаторы уровня 3 и ни один индикатор уровня 2. | 3 |
| «2» — Навык отсутствует | Проявлены все индикаторы уровня 2 и не проявлен ни один индикатор более высокого уровня. | 2 |

Модель компетенций: зачем или для чего

Ключевая задача любой модели компетенций – устанавливать требуемые для реализации стратегии стандарты к сотрудникам. А именно, к уровню их знаний, навыков, умений, к их личностным качествам, которые могут быть, как педалью газа, так и тормозом. Ведь, как сказал мой коллега, управляющий партнер Эрбитек консалтинг, Владимир Пронин, *«О чем бы мы ни говорили, обсуждая эффективность, мы говорим о людях. О чем бы мы ни говорили, обсуждая бизнес, мы говорим о деньгах».*От эффективности работы людей зависит будущее компании. В этом и есть стратегическое значение правильно сформированной модели компетенций, которая устанавливает, какими должны быть люди, чтобы компания получила намеченный результат.

Ошибочно полагать, что модель компетенций, это какая-то западная бесполезная приблуда. Раньше, в советское время, когда все были формально равны, существовали четко установленные квалификационные требования к должности, по которым происходила аттестация. А также негласная оценка «надежен» или «ненадежен».

Модель компетенций можно назвать более продвинутым аналогом, включающим в себя весь спектр требований в открытом и прозрачном формате. К тому же модель компетенций может оперативно меняться под изменяющиеся условия рынка и цели компании.

В начале статьи было приведено сравнение модели компетенций со спичками. При правильном применении – бесценное изобретение человечества, вместе с тем, в руках «неопытного пользователя» - это мощнейшее средство разрушения. Правильное применение модели компетенций может двигать компанию к достижению целей, неправильное – может развалить компанию.

Давайте рассмотрим и те и другие варианты применения модели компетенций.

Прежде всего, начнем с неприметной на первый взгляд разницы между «зачем» и «для чего». И начнем, с описания реальной жизненной ситуации одного моего знакомого начальника Иванова Ивана Иваныча (имя, естественно, вымышленное).

Вариант «Зачем»

Сегодняшний рабочий день Иван Иваныч вполне мог бы назвать успешным, если бы его не омрачило одно обстоятельство - новость о внедрении модели компетенций.

Что это за зверь диковинный он, в принципе, знал в общих чертах, потому что, как и всякий человек за свою жизнь, неоднократно проходил собеседования в процессе поиска работы, а также на текущем месте работы HR давно замучил всех рассказами «про это».

Вопрос – зачем и кому это нужно? Компания работает стабильно, его подразделение дает постоянный хороший результат, люди вроде бы все адекватные. Зачем затрачивать время на какое-то модное западное шаманство? И, ладно бы, один HR этим занимался (может ему заняться нечем и надо имитировать бурную деятельность), так нет, он (Иван Иваныч) тоже должен принимать участие в разработке модели (как будто ему заняться больше нечем).

В процессе обдумывания этой ситуации Иван Иваныч приходит к твердому решению всеми средствами избегать лишней нагрузки и пусть думают те, кто все это затеял. А еще лучше, купить у надежного провайдера хорошую стандартную, а главное уже готовую модель компетенций вместе с пакетом сопутствующих услуг.

Таким образом, он принимает весьма эмоциональное, поспешное решение и самоустраняется (имеет на это полное право).

Проходит время…просматривая электронную почту он видит приказ об утверждении корпоративной модели компетенций. Прочитав общие слова, и снова усыпив свою бдительность, закрывает письмо и надолго забывает об этом.

И вот «гром грянул». Руководство сообщает, что планирует провести глобальную оценку персонала в компании на соответствие утвержденной модели компетенций. Под оценку подпадает весь руководящий состав, а соответственно Иван Иваныч. Изрядно нервничая, он находит ту самую утвержденную модель компетенций. На этот раз, внимательно изучив модель и шкалу оценок, Иван Иваныч понимает, что конкретно его подразделению  она не подходит и, возможно, даже противоречит ключевым принципам работы. В гневе он идете к HR-у. Тот только разводит руками, а между тем оценивать его будут именно по этой модели.

Что следует из этой ситуации?  Мне бы хотелось, чтобы это решили вы – читающие этот материал. Однако, придерживаясь правил, предложу несколько выводов:

Отдавая право принимать решения по разработке модели компетенций другим, будьте готовы к тому, что ваши интересы НЕ будут учтены. Поэтому, всем сотрудникам, заинтересованным в результате нужно принимать решения и оценивать содержание предлагаемых компетенций, вникать в суть вопроса и быть вовлеченными в процесс. В противном случае модель будет работать не на компанию, а против нее.

Большинство людей отторгают все новое, включая изменения, потому что это неопределенность и неизвестность. Однако, если перевести статус неопределенности в статус «понятности», ситуация в корне меняется. Для этого нужно принимать участие во всех процессах, искать информацию, задавать вопросы. А для инициатора внедрения модели компетенций важно правильно провести работу внутри компании – люди должны понимать, для чего нужна модель, как она будет использоваться, и применяться к ним лично. В противном случае, таких Иван Иванычей будет слишком много, и работать система не будет.

Чтобы адекватно оценить модель компетенций нужно понимать, какие задачи она будет решать и т.д. В случае, если модель внедряется просто потому что *«вот у них в компании есть, а у нас нет», то*никаких стратегических задач она решать не будет. Это априори мертвая модель и в сухом остатке – много потраченного времени и денег.

Вариант «Для чего»

Как использовать правильно модель:

При подборе персонала (ключевая задача модели компетенций – устанавливать требуемые для реализации стратегии стандарты к сотрудникам). Проводя собеседование с очередным кандидатом на должность, его нужно оценивать по компетенциям, установленным для его должности. Субъективный фактор *«вот этот мне нравится, а этот нет»*в российских компаниях отменить невозможно, однако к нему можно добавить и объективную оценку. Нужно, чтобы на выходе был человек, который нравится и обладает соответствующим набором развитых компетенций.

В процессе ежегодной аттестации персонала модель используется, как идеальная основа – план, с которым сравнивают «факт». Это не снизит количество сравнений людей между собой по принципу *«нравится-не нравится»,*однако даст руководителю выбор: продвигать сотрудника, соответствующего требованиям, который будет достигать результатов, но ему – руководителю не сильно симпатичен, либо продвигать «симпатичного раздолбая». Методы оценки при этом могут самые разнообразные.

При формировании кадрового резерва на основе модели компетенций разрабатываются оценочные мероприятия (кейсы и т.д.), а также последующие программы развития (планы обучения). Это позволит избежать хаотичного обучения *«чему-нибудь и как-нибудь»,*а план обучения будет четко разрабатываться под установленные требования (это касается и ежегодного общего плана обучения для всех сотрудников компании и индивидуальных планов, если таковое имеется в компании). Здесь можно видеть экономию затрачиваемых на обучение средств. Точечное обучение под конкретные задачи потребует меньших затрат, чем глобальное обучение всему.

В процессе оценки эффективности проведенных программ развития модель компетенций является основой для сравнения того, что было, и как стало (это при условии, что перед обучением проводились замеры уровня развития компетенций).

В заключение хотелось бы сказать, что модель компетенций – это инструмент, который могут использовать в своей работе не только специалисты служб персонала. Модель компетенций может использовать любой руководитель в «ежедневном обиходе» для экспресс-оценки поведения своих сотрудников (если индикаторы модели описаны четко и просто). Ведь рабочая среда – это самый сложный практический кейс, оценить правильность выполнения которого может именно руководитель.

Надеюсь, краткий материал в данной статье помог разобраться в том, что такое модель компетенций, из чего она состоит и как ее можно применять.

# Модель компетенций на службе эффективной работы организации

В условиях постоянного изменения среды — появления новых технологий, товаров и услуг, а также повышения конкуренции на рынке — компании особенно заинтересованы в том, чтобы найти уникальный «рецепт», позволяющий им оставаться успешными и быть хотя бы на шаг впереди в борьбе за потребителя.

Многие бизнес-рецепты уже подтвердили свою состоятельность, например, внедрение эффективных методов организации деятельности (управление результативностью через систему сбалансированных показателей, управление качеством), совершенствование процессов («шесть сигм») и др. Естественно, для успеха нужны и ресурсы — финансы, сырье, оборудование, информация и, конечно же, люди. Уверена, что в правильности слов Питера Друкера (*Peter Drucker*): «Самым ценным активом любой организации XXI века станут работники умственного труда и их производительность», уже никого не надо убеждать.

С повышением уровня автоматизации и совершенствованием технологий все сложнее найти людей, которых можно отнести к «синим воротничкам». Интеллектуальный труд, в отличие от физического (например, сборки изделия на конвейере), в меньшей степени регламентирован, «запрограммирован» на выполнение строго определенных действий. Для достижения поставленных задач работник умственного труда должен самостоятельно планировать свои действия, а ценность его вклада определяется тем, насколько правильно он понимает свою роль и насколько рационально выбирает пути достижения намеченных целей. Расширение автономности и самостоятельности сотрудников — это ресурс для роста производительности труда, а значит, и расширения конкурентных преимуществ компании.

Бизнес совершенствуется через развитие работников, но желание и способности развиваться нельзя в готовом виде «купить на рынке». Эффективность труда можно повысить за счет реализации уникальных индивидуальных способностей людей — их знаний, умений и опыта, личностных особенностей, которые проявляются в поведении и отношении к делу, в увлеченности и инновативности. Способности конкретного человека проявляются по-разному, в зависимости от организации, в которой он работает, поэтому одной из важнейших задач управления персоналом является обеспечение условий для реализации внутреннего потенциала каждого своего сотрудника. Это позволит компании осуществлять самые смелые стратегии.

Компетентность и компетенции

Рассмотрим особенности управления персоналом на основе модели компетенций. Сначала дадим определение основных понятий.

Компетентность — это умение выполнять свои рабочие функции в соответствии с предусмотренными должностью стандартами. Причем компетентность подразумевает демонстрацию умений на деле — в реальных рабочих ситуациях (включая связанное с этим психологическое давление), а не только знание теории или понимание того, как это делается.

Компетенции — комплекс требуемых характеристик (качеств) работника, которые он проявляет в реальной деятельности для успешного достижения поставленных целей в конкретных условиях. К компетенциям относятся как знания и навыки, так и личностные характеристики: врожденные способности, эмоциональные особенности и волевые установки, проявляющиеся в поведении.

Таким образом, эти понятия близки и взаимосвязаны: чтобы быть компетентным (уметь выполнять требования), надо обладать компетенциями (иметь необходимые деловые качества).

Длительное время для оценки компетентности использовались такие показатели, как профессиональные ЗУН (знания, умения и навыки) и опыт. Они считались универсальными, поэтому использовались во всех организациях. В поисках путей повышения производительности были проведены серьезные исследования особенностей работы успешных сотрудников. Эти работы позволили выявить качества (компетенции), за счет которых лучшие сотрудники («звезды») достигали успеха, в отличие от работников среднего уровня.

|  |
| --- |
| Например, при анализе результативности инженеров и ученых-компьютерщиков в AT&T Bell Labs было установлено, что «звезды» в восемь раз продуктивнее, чем обычные сотрудники. На первый взгляд, все работники компании имеют схожие компетенции и даже приблизительно одинаковый уровень IQ (коэффициент интеллекта), поскольку, не обладая высоким уровнем развития технических компетенций и выдающимися «способностями думать», попасть на такую работу невозможно. Но исследователи выяснили, что «звезды» и «аутсайдеры» производительности отличаются стратегией деятельности — тем, как именно они работают, проявляют инициативу, поддерживают контакты и т. п. |

В чем же ценность этих открытий для практиков? Как оказалось, компетенциям, которые помогают быть успешным, можно научиться, а значит, производительность всех сотрудников возможно повысить до уровня «лучших». Описав компетенции, позволяющие достичь выдающихся результатов на каждом конкретном рабочем месте, и систематически стимулируя их развитие, компания сможет добиться значительных успехов. Более того, изменяя с помощью целенаправленного обучения и развития компетенций сотрудников, организация сможет управлять своим развитием.

Сложность состоит в том, как выявить компетенции, обеспечивающие успешность деятельности в каждой конкретной компании — с учетом особенностей ее стратегии, стиля управления и корпоративной культуры. Ведь важно не столько описатькомпетенции, сколько четко сформулировать поведенческие индикаторы, показывающие, как каждая компетенция реализуется.

Традиционно функциональные обязанности сотрудников описывались через перечисление основных функций и действий, разбиваемых затем на еще более мелкие операции. Проанализировав качества, которыми должен обладать специалист, для того чтобы выполнять эти операции, и сгруппировав схожие элементы рабочего поведения (демонстрируемых действий), мы получим описание компетенций через поведенческие индикаторы. Это будет стандартный набор компетенций для выполнения требований должности. Если в описании должности действительно учтены все нюансы, и сама работа (или рабочая ситуация) не претерпевает существенных изменений, то демонстрация человеком высокого уровня заданных компетенций станет основой успеха.

Как мы уже отмечали, очень успешные работники демонстрируют особое поведение, которое не всегда можно оценить, анализируя формализованные в регламентах должностные обязанности. Выявив особенности рабочего поведения «звезд», можно дополнить ими стандартные требования. В результате мы получим идеальный набор компетенций должности, развивая которые все работники смогут достичь исключительно высоких результатов.

Разработка модели компетенций

Приступая к разработке модели компетенций для нашей компании, мы очень внимательно ознакомились с имеющимися исследованиями: как с теоретическими обобщениями лучших практик, так и с детальными рекомендациями по описанию компетенций. Кроме того, мы проанализировали модели компетенций, принятые в отдельных организациях. Их многообразие свидетельствует о том, что каждая корпоративная модель является уникальной, она соответствует «индивидуальности» компании, поэтому не может быть механически скопирована.

Прежде всего, мы рассмотрели вопрос о том, для каких категорий сотрудников будем разрабатывать модель компетенций. Единого подхода к этой проблеме не существует: компании разрабатывают модели компетенций как для всего персонала, так и исключительно для менеджеров.

В ЗАО «Киевстар Дж.Эс.Эм.» подавляющее большинство сотрудников работают с технически сложными продуктами и сервисами. Работа в секторе мобильной связи требует постоянного обновления профессиональных знаний, гибкости мышления, инновативности и клиентоориентированности. Здесь конечный результат деятельности организации зависит от правильной ориентированности всех сотрудников, включая рядовых, а значит, нам необходимо постоянно стимулировать развитие этих качеств на всех уровнях организационной иерархии. Поэтому мы решили, что модель компетенций должна разрабатываться для всего персонала.

Следующий вопрос: будем ли мы дифференцировать компетенции в зависимости от категории/должности или разработаем универсальный набор, отражающий основные стратегические задачи всей компании? В разных организациях мы видели успешные решения в рамках обоих этих подходов.

Для клиентов мы предоставляем целый спектр услуг, но в пределах одного вида бизнеса, поэтому стремимся, чтобы компания имела на рынке узнаваемый бренд, воспринималась как единое целое. Следовательно, у всех сотрудников «Киевстар» должно быть что-то общее — то, что каждый из нас должен демонстрировать своим поведением независимо от занимаемой должности. С другой стороны, компания представляет собой огромное производство полного цикла: у нас есть самостоятельные подразделения по строительству сети и ее обслуживанию, подразделения, отвечающие за продажи, маркетинг, сервис, логистику, службы поддержки и т. п. К тому же наши филиалы расположены во всех регионах Украины. Естественно, в компании работают представители множества профессий, но для успеха в разных подразделениях, должностях, регионах нужны различные компетенции.

Если собрать вместе базовые компетенции, требующиеся от всех сотрудников, и комплекс специальных компетенций, то получится довольно внушительный набор требований к поведению на рабочем месте, который и запомнить-то затруднительно. Поэтому мы пришли к выводу, что корпоративная модель компетенций «Киевстар» должна содержать как общие для всех работников требования, так и специфические — для конкретных видов деятельности (*рисунок*). «Индивидуальные» компетенции определяются содержанием работы и ролью, которую человек выполняет в этой должности в соответствии с ожиданиями компании.



Рис. Модель компетенций

Базовые компетенции — это обязательные требования к сотрудникам, они устанавливались руководителями высшего уровня. Перечень базовых компетенций описывает своего рода идеальный портрет работника нашей компании. Основные из них:

преданность бизнесу;

нацеленность на изменения;

делегирование полномочий;

работа в команде;

безупречное выполнение своих обязанностей;

порядочность.

Каждое из этих понятий наполнено для нас конкретным содержанием. Руководители высшего и среднего звена собирались и обсуждали, как они понимают суть каждой из базовых компетенций, какое поведение ожидается от сотрудников и поощряется компанией.

Проведенная оценка показала: большинство наших работников в полной мере обладают требуемыми базовыми компетенциями. Для тех, кто не всегда демонстрирует ожидаемое поведение, с помощью модели компетенций мы легко можем показать — чем их поведение отличается от ожидаемого, на что следует обратить внимание. Думаю, что сотрудников, чье поведение не соответствует базовым компетенциям, вообще не должно быть в компании, их нужно отсеивать еще на этапе подбора персонала. Вместе с тем, наличие таких четких ориентиров, как базовые компетенции, помогает новичкам избрать правильную линию поведения, а тем, кто уже давно работает в компании, — оставаться в «нужном русле».

Функциональные компетенции — это необходимые требования к должности, в основе которых — выполняемые на рабочем месте функции и действия. Функциональные компетенции довольно подробно описываются в квалификационных справочниках, это обязательные требования. Говоря о компетентности, мы имели в виду мастерство в выполнении определенной деятельности. Знания и опыт — неотъемлемый атрибут функциональной компетентности, оценить их можно с помощью проведения профессиональной аттестации.

Ролевые компетенции — это требования к ожидаемому рабочему поведению сотрудника. Они обусловлены, прежде всего, спецификой деятельности компании: сферой бизнеса, стилем управления и особенностями корпоративной культуры, в которой отображаются все нюансы жизни организации.

Ролевые компетенции «увенчивают» профиль должности в данной организации; они отражают стратегическое направление развития бизнеса или рыночное позиционирование компании на определенном отрезке времени, поэтому наиболее изменчивы.

Перечни ролевых компетенций в разных компаниях, как правило, совпадают. В то же время смысловое наполнение и описание поведенческих индикаторов должны быть сугубо индивидуальными для каждой организации. Их нужно корригировать в соответствии с целями развития компании, в идеальном случае — с опережением.

Отдельно стоит отметить, что многие ролевые компетенции похожи на управленческие. Поскольку они являются неотъемлемыми квалификационными требованиями к должности менеджера, возможно, следует отнести их к функциональным компетенциям? На первый взгляд это оправданно, но практика постоянно демонстрирует нам, что успешные в одной компании менеджеры могут потерпеть неудачу в другой. Причем неудача связана именно с тем, что они перенесли на новое место свой прежний опыт работы, свой тип поведения, совершенно не учитывая особенностей новой организации.

В нашей модели управленческие компетенции отнесены к группе ролевых компетенций, так как они отражают особенности деятельности в данный момент времени и именно в нашей компании. Эти требования формулируются будущим сотрудникам уже на этапе подбора персонала (при проведении ассессмент-центра).

Разработаны специальные методики, позволяющие выявить самые важные для компании ролевые компетенции, а также описать соответствующие им поведенческие индикаторы.

Например, метод «репертуарных решеток» построен на сравнении поведения успешных сотрудников и сотрудников с достижениями среднего уровня — «звезд» и «средних». Выявив, чем отличается поведение «звезд», мы сможем принять эти особенности в качестве образцов для всего персонала. Этот подход хорош в ситуации, когда большое количество сотрудников выполняют сходную работу в одинаковых условиях. Кроме того, немаловажно, чтобы в компании имелись внимательные и ответственные менеджеры, которые могли бы дать характеристику каждому из работников, выделить и проанализировать отличия в их поведении.

Метод интервьюирования успешных сотрудников требует от разработчиков умения проводить интервью разных типов, анализировать качественные данные и делать корректные выводы. Например, хорошо зарекомендовал себя при разработке моделей компетенций метод критических инцидентов и специальные наборы вопросов. (Консалтинговые компании предлагают широкий выбор таких вопросников, в том числе и «автоматизированных».)

Как поступили мы? Сравнительный метод использовали только при работе с ограниченным кругом должностей. Хотя «Киевстар» — довольно большая компания, достаточное количество сотрудников, выполняющих однородную деятельность, имеется только в подразделении, занимающемся сервисным обслуживанием. Для остальных подразделений (а это тысячи людей) применить данный метод было невозможно.

Использование метода интервьюирования давало нам возможность автоматизировать систему опроса, чем мы и воспользовались.

Справедливости ради стоит заметить, что еще в 2003 году мы проанализировали все доступные источники информации и составили исчерпывающий перечень компетенций (всего — 36 компетенций в трех категориях: функциональные, менеджерские и эмоциональные). Из этого перечня руководители выбирали наиболее важные для каждого из их подчиненных.

Для каждой компетенции было приведено название и описание (в общих чертах), однако не давались детальные поведенческие индикаторы, позволявшие оценить, насколько проявляется данная компетенция в реальных условиях. Это приводило к значительному субъективизму в оценках, поэтому нужно было «договориться о терминах»: точно определить, как именно в нашей компании проявляется та или иная компетенция.

Мы сделали следующий шаг на пути более корректного описания компетенций: используя специальную методику, опросили 100 сотрудников из различных функциональных подразделений, которые имели успешный опыт работы в ЗАО «Киевстар Дж.Эс.Эм.». Проанализировав их ответы, мы смогли сформулировать поведенческие индикаторы, в которых отражалось проявление той или иной компетенции.

После такого «переформатирования» мы получили новый набор из 20-ти компетенций, причем некоторые из них имеют два-три уровня сложности проявления.

Конечно, не каждое нововведение с энтузиазмом воспринимается сотрудниками. Для того чтобы преодолеть во многом естественное сопротивление изменениям, рассеять опасения, теория менеджмента предлагает вовлекать персонал в процесс поиска и принятия решений. Причастные к этому процессу люди гораздо легче воспринимают изменения.

В случае с разработкой модели компетенций без вовлеченности сотрудников никак не обойтись. Базовые компетенции в стандартном описании принимаются как обязательные для всего персонала, функциональные (образование, специальные знания и опыт) — стандартизованы для каждой должности, а вот остальные требования к управленцам, как отмечалось выше, отражаются через ролевые компетенции. Выявить, какие особенности поведения ведут к успеху (а это и есть ролевые компетенции), можно только в процессе совместного обсуждения и анализа деятельности.

Далее из набора ролевых компетенций нам нужно было отобрать ключевыекомпетенции должности. Как же мы это делали? Собрали группу руководителей и опытных профессионалов (обычно в составе пяти-шести человек), хорошо знающих работу в должности, для которой проводится выбор ключевых компетенций. Все члены группы получили описание полного набора компетенций (на специальных карточках). Им нужно было выбрать самые важные для обсуждаемой должности компетенции (не более восьми). Эти специалисты работали независимо друг от друга, затем полученные наборы отобранных компетенций сопоставлялись. Расхождения во мнениях обсуждались в группе, после чего принимался согласованный набор из пяти-семи компетенций. Именно эти компетенции мы вносим в должностную инструкцию сотрудника и в оценочную форму для ежегодной оценки его деятельности.

Разрабатывая модель компетенций, мы ставили перед собой несколько целей:

В первую очередь, сфокусировать внимание сотрудника на поведении, которое описано ключевыми компетенциями должности.

Помочь каждому работнику достичь требуемого уровня проявления компетенций. Для этого мы регулярно делаем оценку уровня проявления требуемого поведения. По результатам оценки обеспечивается развитие (за счет обучения, саморазвития или поддержки со стороны менеджера) тех компетенций, которые проявляются слабее, чем необходимо. Это в первую очередь. Но в то же время оценка фокусирует внимание сотрудника и на дальнейшем совершенствовании всех остальных компетенций.

Выявить работников с высоким уровнем проявления компетенций и высоким потенциалом развития, чтобы подготовить их к карьерному развитию.

Помочь менеджерам выявить компетенции, демонстрируемые сотрудниками на особо высоком уровне (даже если они не являются ключевыми для должности). Выявление имеющихся способностей — путь к правильному карьерному планированию.

Помочь сотрудникам в самопонимании, самоориентации и самореализации.

Мы осознаем, что для глубокого понимания модели компетенций требуется время. Компетенции отражают качество поведения, а в основе причин поведения лежат наши мотивы. Факторами мотивации могут выступать внешние стимулы — зарплата, служебное положение и принадлежность к компании, но многих мотивирует желание достичь большего. Для того чтобы научиться эффективно использовать мотивацию, важно задействовать все факторы, в том числе и самомотивацию.

Многие компании уже практикуют установление базового оклада на основе модели компетенций. При этом стимулируется развитие не только необходимых в данной ситуации и на данной должности компетенций, но и тех, которые пока не востребованы. То есть вознаграждаются способности, которые будут необходимы компании в будущем.

# Текучка кадров - хорошо это или плохо?

Если в вашей компании сотрудники никогда не увольняются, а только уходят на пенсию или в декрет, не стройте иллюзий по поводу сплоченности команды. "Застой крови" - это о компаниях, в которых текучесть кадров стремится к нулю, - такой же враг для бизнеса, как и чрезмерная подвижность персонала.

Специалисты по персоналу утверждают, что, если текучесть кадров в компании менее 10% (то есть за год по своей воле увольняется каждый десятый от общего числа сотрудников) - налицо проблема. Если люди практически не уходят, значит, многим либо переплачивают, либо предъявляют пониженные требования. У рекрутеров есть ярлык для таких компаний - "богадельня". "Если руководитель говорит мне, что его сотрудников никто не переманивает, я отвечаю - у тебя, получается, нет "звезд", - делится опытом бизнес-консультант Игорь Рыбаков. Отсюда вопрос: если ваши сотрудники никому не нужны, нужны ли они вам?

Текучка - каждому своя  
  
Очевидно, что текучесть кадров зависит от сферы бизнеса. Чемпионы здесь - розничные сети (до 80%). Впрочем, такая подвижность наблюдается в основном среди сотрудников низшего звена. Менеджеры по персоналу торговых сетей города утверждают, что большая текучесть им только выгодна. "Энтузиазм кассиров от новой работы длится не более полугода, потом обязательно идет естественное снижение требований к себе, - объясняет руководитель службы персонала сети гипермаркетов "О?Кей" Наталья Калинина. - Вместо них приходят новые люди, которые полны энтузиазма". Немаловажно и то, что розничные продажи технологичны и стандартизированы, отношения с клиентами не завязаны на конкретном работнике и смена "заскучавшего" сотрудника на нового проходит безболезненно для бизнеса. По той же причине высок уровень текучести (опять же среди персонала низшего звена) в гостиничном и ресторанном бизнесе - он может превышать 50%.В отношении квалифицированных сотрудников текучесть, разумеется, меньше, но она также зависит от особенностей бизнеса. Например, среди маркетологов и менеджеров по персоналу она довольно высока. Меньше -среди технических специалистов и юристов. Низкая текучесть существует в тех сферах, где мало как квалифицированных специалистов, так и компаний, в которых их знания могут быть применены. В сфере высоких технологий, где основным конкурентным преимуществом является человеческий капитал, увольнение одного специалиста может обернуться катастрофой для бизнеса. Наиболее дорого обходится компаниям замена топ-менеджеров."Есть такое понятие - "период эффективности сотрудника", - объясняет разницу в "подвижности" представителей различных профессий старший менеджер по персоналу компании "Фэцит" Светлана Сорокина. - У торгового представителя он длится не более двух лет, у менеджера среднего звена - 4-5 лет, а у вахтера, к примеру, вечно. Если за отведенный ему отрезок времени работник не вышел на новый уровень, то он - балласт для компании". Непрогрессирующие сотрудники никогда не выведут компанию к новым рубежам, напротив, они создают "болото".

Сколько должно уйтиОдин из методов определения нормы текучести - бенчмаркинг, основанный на анализе статистики уходов из компаний данной сферы. Но, как объясняют специалисты кадрового объединения "Метрополис", бенчмаркинг реально использовать лишь там, где такие данные открыты для игроков рынка. Чтобы точнее определить нормы текучести, нужно учесть все особенности бизнеса, естественный уход персонала (например, на пенсию).

Кадровый состав идеальной компании

10% "Звезды"Наиболее эффективные сотрудники, амбициозны, требуют высокой зарплаты.

20% Сотрудники "выше среднего"Эффективность на уровне 70-80% от "звезд". Часть из них должна со временем дотянуться до "звезд".

40% "Крепкие середняки"Эффективность на уровне 50-70% от "звезд". Как правило, такие сотрудники работают в компании долго, не склонны к перемене мест, причиной их ухода чаще всего становятся глобальные события в их жизни или в жизни компании.

20% Сотрудники "ниже среднего"Эффективность на уровне 30-50% от "звезд". Часть способна перейти в число "крепких середняков".

10% "Аутсайдеры"Эффективность - менее 30% от "звезд". Подлежат увольнению.

# Текучесть кадров: причины и следствие, пути выхода из ситуации

Несмотря на кризис, многие работодатели сталкиваются с проблемой текучести кадров. Не успев принять и обучить работника, работодатель вынужден с ним расстаться. Во всех ли случаях текучести кадров виноват работодатель? На эти и другие вопросы отвечает предлагаемая статья.

Вот и кризис отступил, а проблемы те же... Многие работодатели сталкиваются с проблемой текучести кадров. Что это? Показатель нестабильности компании? Показатель экономического кризиса или плохой подготовленности специалистов? Давайте разберемся!

В рассмотрение не включена внутренняя текучесть кадров (внутри одной организации или группы компаний, холдинга), которая, скорее, имеет положительные стороны: налицо карьерный рост персонала, грамотная политика замещения, широкие возможности для работников в части выбора трудовых функций и непосредственного места работы, крепкая мотивация персонала. Не рассматривается и естественная текучесть кадров: текучесть, не превышающая 5% в год, практически никак не отражается на организации в целом и имеет такую положительную сторону, как своевременное обновление состава организации, введение новых идей, новаторство. При рассмотрении вопроса о текучести кадров берется во внимание только повышенная текучесть кадров, составляющая уже более 5% в год. Повышенная текучесть кадров практически не имеет положительных черт: все новаторство, которое могло бы быть, просто не успевает привиться, организация постоянно несет повышенные и неокупаемые затраты на подбор и обучение персонала, который тут же "утекает" в другие организации.

Даже непрофессиональный анализ состава предложений по вакансиям территориальных органов занятости населения, интернет-порталов (job. ru, zarplata. ru, headhunter. ru, superjob. ru и пр.) позволяет сделать вывод о том, что и без статистических данных Росстата можно выделить отрасли, в которых заметна повышенная текучесть кадров (представлена по убывающей):

- розничная торговля;

- предприятия сферы услуг;

- строительные организации;

- промышленные предприятия, пищевые и непродовольственные производства;

- финансовые организации.

По данным сайта job. ru/ на 25.01.2011, наибольшее количество вакансий по Москве и Московской области связано с продажами: от обычного продавца продовольственных товаров и оператора на телефоне (оператор call-центра) до менеджера по продажам и коммерческого директора. Меньше всего вакансий в сфере бухгалтерского учета и аудита, обслуживающего персонала, СМИ и сферы туризма. Как видно из указанных данных, среди вакансий практически не встречаются вакансии работников бюджетной сферы: их процент так невелик, что даже не может быть выражен в какой-либо доле рынка вакансий.

Такое стабильно высокое количество предложений вакансий, увы, в большей степени связано все с той же текучестью кадров. По данным Росстата <\*>, в общей численности принятых работников доля приема на дополнительно введенные рабочие места составила всего 8,6%. В ноябре 2010 г. численность выбывших работников организаций превысила численность принятых работников на 16,8 тыс. человек. В январе - ноябре 2010 г. численность выбывших работников была выше численности принятых на 41,3 тыс. человек, или на 0,8%. Но при этом статистика свидетельствует, что по сравнению с аналогичным периодом 2009 г. прием работников увеличился на 20,9%, увольнение работников сократилось на 6,0%. Обследованию подлежали организации (без субъектов малого предпринимательства), основным видом экономической деятельности которых являются: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; транспорт и связь; финансовая деятельность (без учета учреждений ЦБ РФ).

--------------------------------

<\*> Здесь и далее - источник статистической информации: официальный сайт Федеральной службы государственной статистики gks. ru/bgd/free/b04\_03/Iss exe/Stg/d05/269.htm.

Основные причины

Что является основными и наиболее частыми причинами "текучки"? По убыванию важности и популярности причины "текучки" можно сформировать в перечень:

1. Недовольство оплатой труда (низкая оплата труда, разница между обещанным вознаграждением при устройстве на работу и реально полученным с первой заработной платой; непрозрачная система премиальных, ошибки в расчетах заработной платы; невыполнение работодателем требований ТК РФ о месте и времени выплаты заработной платы, в т. ч. выплата заработной платы один раз в месяц; непрозрачность начисления и выплаты зарплаты, в т. ч. выплата части заработной платы "в конверте");

2. Несоответствие выполняемой работы и уровня должности (ответственности) предлагаемому статусу как по самой организации, так и по сегменту рынка в целом (несправедливость положения "рабочих лошадок" и "белых воротничков");

3. График работы (в т. ч. не в сфере производственной деятельности. Например, график работы продавца или оператора call-центра также может быть сменным вплоть до 12-часовой смены);

4. Проблемы контакта руководства и коллектива, в т. ч. конфликтные ситуации между высшими менеджерами организации; неприятие властного и несправедливого начальника и т. д.;

5. Отсутствие или малый соцпакет (невыплата больничных, невозможность уйти в отпуск, непредоставление иных гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, в т. ч. работникам, имеющим детей; отсутствие программы добровольного медицинского страхования, непредоставление спецодежды, равно как и удержание ее стоимости из заработной платы при предоставлении и пр.);

6. Отсутствие карьерного роста, равно как и медленный карьерный рост или его невозможность ввиду политики руководства или структуры организации;

7. Тяжелые условия труда (как в отношении неправильной, чрезмерной нагрузки на работников, так и в отношении "нездоровых" условий труда: неотапливаемый склад, отсутствие места для обогрева, здание, непригодное для использования для соответствующих целей деятельности, ручной труд, старое изношенное оборудование и т. д.);

8. Расположение места работы (непосредственного выполнения трудовой функции, а также головной организации (характерно как для регионов, так и для Москвы и Московской области; в т. ч. по причинам, связанным с длительностью проезда до места работы));

9. Иные причины, связанные с личностью самого работника и его мотивацией (неудачная проба начала карьеры, неудовлетворенность выбранной сферой деятельности и пр.);

10. Иные причины, связанные только с неправильной политикой работодателя (необоснованное сокращение численности/штата, ребрединг всей компании, излишне жесткий дресс-код и т. д.)

При этом следует отметить, что по данным Росстата за ноябрь 2010 г. в общей численности выбывших работников 66,5% составляют уволившиеся по собственному желанию, 7,1% - по соглашению сторон, а 2,9% - в связи с сокращением численности. Наиболее высокий удельный вес уволенных по собственному желанию отмечается в организациях оптовой и розничной торговли (87,4%). Несмотря на то что работники в большинстве случаев увольняются по собственному желанию, наличие вины работодателя в создании предпосылок для текучести кадров наблюдается в 90% случаев! Вряд ли можно говорить о том, что работодатели, замеченные в повышенной текучести кадров, не осознают всех минусов создавшейся ситуации (затраты на поиск, оформление, обучение персонала и прочие минусы). Почему тогда проблема не исчезает? Нельзя говорить, что все работодатели не озабочены данной проблемой. При умелой политике и грамотно и, главное, вовремя проведенных мероприятиях текучесть кадров можно если не устранить совсем, то существенно снизить и сделать ее не более естественной текучести.

Спасительные меры

Основные и действенные мероприятия, направленные на устранение/минимизацию "текучки", можно подразделить на несколько комплексов.

Пересмотр системы оплаты труда, компенсационных выплат, соцпакета:

- повышение ставок, базовых ежемесячных вознаграждений;

- разработка мощной системы поощрения, в т. ч. на участках, где премиальная составляющая превалирует (например, специалисты по взысканию задолженности банков, кредитные инспекторы, торговые представители, менеджеры по продажам услуг и т. д.);

- разработка соответствующих локальных актов организации, внедряющих системы компенсаций, материальной помощи сотрудникам, льготных займов и пр.;

- пересмотр нормативов труда и по результатам - выявление участков работы, где происходит переплата, не соответствующая трудозатратам и выполняемой работе;

- закрепление (или, наоборот, отобрание) полномочий у руководителей различного уровня по решению вопроса о факте и размере премирования, необходимости и обоснованности повышения заработной платы, предоставления иных компенсаций;

- приведение места и срока выплаты заработной платы в точное соответствие с требованиями ст. 136 ТК РФ (прекращение выплаты заработной платы один раз в месяц, мероприятия по приведению состава и размера заработной платы к "прозрачности", отсутствию выплат "в конверте");

- заключение договора добровольного медицинского страхования сотрудников с выгодной для работников программой медицинского обслуживания;

- внедрение порядка обеспечения сотрудников путевками в санаторий, путевками в детский лагерь (для детей и внуков сотрудников), новогодними подарками детей сотрудников, оказания материальной помощи в случае смерти ближайших родственников или длительной тяжелой болезни и т. д.

Улучшение условий труда:

- проведение социологического опроса сотрудников на корпоративном портале и выявление по его результатам потребностей сотрудников. Посещение предприятий, занимающихся аналогичной деятельностью, - для проведения собственного сравнительного анализа разницы в условиях труда;

- по результатам мероприятий по выявлению потребностей в конкретных улучшениях: поставить кондиционеры, заменить морально устаревшую оргтехнику, провести линии связи с более высокой скоростью передачи данных (заключить договор на услуги связи с другим поставщиком услуг), произвести ремонт, заменить систему отопления в помещениях, не отвечающих в холодное время года условиям СанПиН, поставить кулеры, оборудовать современным индивидуальным оборудованием санузлы, оборудовать стоянку на территории или рядом (при возможности получения соответствующих согласований с органами власти, ГИБДД и пр. органами) для автомобилей сотрудников, заключить договор с пищевым комбинатом на обеспечение горячим питанием сотрудников в обеденный перерыв, провести иные мероприятия, основной целью которых является обеспечение комфортных условий работы для сотрудников.

Анализ лояльности кадрового состава к руководителям предприятия. Формирование коллектива в "команду единомышленников":

- результат опроса будет соответствовать действительности только при его анонимности! Целью опроса является не выявление не лояльных к компании сотрудников, а выявление наличия очагов скрытых конфликтов с руководством. Пересмотр кандидатур, занимающих руководящие посты соответствующего уровня, в случае острой необходимости;

- заключение договора с кадровым агентством по подбору персонала или введение штатной единицы менеджера по подбору персонала с образованием психолога или самого психолога. Тестирование будущих кандидатов на должности любого уровня, выявление "постоянных перебежчиков", не заинтересованных в получении работы "пришельцев из центра занятости", обязательное согласование кандидатур со штатным психологом;

- планирование и проведение за счет работодателя семинаров и тренингов, направленных на сплочение команды, выработку лояльности, обучение сотрудников на психологически некомфортных участках работы (к указанным участкам можно отнести практически все должности, в обязанность которых входит работа с населением, клиентами, физическими и юридическими лицами).

Работа над имиджем компании:

- проведение запланированных за счет работодателя (или частично за счет работодателя) корпоративных вечеров: новогоднего праздника, "летнего" или "майского" дня, 8 марта и 23 февраля;

- разработка и утверждение четких требований к сотрудникам предприятия: утверждение должностных инструкций, положений об отделах, правил поведения с клиентами или кодекса корпоративной этики, методики проведения переговоров, формализация требований по раскладке товара и т. д.;

- проведение на постоянной основе рекламной акции: повышение в глазах собственных работников уважения к компании, в которой они работают, создание корпоративного духа;

- усиление мотивации (разработка и внедрение грамотной политики мотивации сотрудников (обучение за счет предприятия, возможность карьерного роста, возможность заграничных командировок и т. д.);

- искоренение практики экономически и политически необоснованных сокращений численности (штата), начало проведения грамотной политики замещения должностей, создание системы внутреннего карьерного роста.

Над чем не властен работодатель

Не на все причины можно влиять. Невозможно воздействовать работодателю на коррекцию иных причин "текучки": возрастные (сотрудники "старой закалки" дольше работают на одном месте, менее амбициозны в отношении карьерного роста и постоянного повышения заработной платы), территориальные (миграция населения в более обеспеченные районы страны или области), квалификационный состав работников (текучесть больше там, где задействован персонал, принимаемый на должности, не требующие особой квалификации).

Что теряет работодатель от повышенной текучести?

В основном это финансовые и организационные потери. Рассмотрим результаты текучести в табл. 1.

Таблица 1

Финансовые и организационные потери от текучести персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Финансовые потери | Организационные отрицательные  стороны "текучки" |
| 1 | Расходы на обучение вновь  принятых сотрудников, в т. ч. командировочные расходы (в  случаях проведения обучения  в ином структурном  подразделении организации) | Излишняя занятость кадрового работника  приемами-увольнениями. В тех  организациях, в которых нет выделенного  работника для ведения кадрового учета,  зачастую приходится вводить должность  кадровика из-за большого объема работ по оформлению приемов-увольнений |
| 2 | Почтовые расходы на отправку уведомлений в отделы  воинских комиссариатов о  приеме/увольнении  военнообязанных работников,  уведомлений о приеме бывших  государственных служащих по  предыдущему месту работы (в  течение двух лет со дня  увольнения последних) в  целях выполнения требований | Повышенная занятость специалистов IT -  поддержки на подключение и отключение  новых/увольняющихся сотрудников. Из-за  увеличения объема работ может  потребоваться увеличение заработной  платы данным специалистам или внедрение  новой системы их мотивации |
| 3 | Судебные расходы - в случае  наличия судебных споров,  если текучесть персонала  вызвана несоблюдением  работодателем трудового  законодательства,  непредоставлением  работодателем гарантий и  компенсаций в соответствии с ТК РФ | Ухудшается имидж компании на рынке  труда, среди компаний-конкурентов. Это  приводит к практической невозможности  привлечь или "переманить" хорошего  специалиста: имеющаяся в свободном  доступе информация о повышенной  текучести в приглашающей организации не  вызывает оптимистического настроя у  кандидата относительно длительности и  своего пребывания в данной компании |
| 4 | Расходы на увеличение фонда  оплаты труда - если  работодатель пробует  остановить текучку  повышением заработных плат | Компания становится неким трамплином для карьерного роста уволившихся  сотрудников. Многие компании предъявляют требования по поводу опыта работы  кандидатов. А "сбегающие" из одной  организации сотрудники, наработав в ней  небольшой опыт, могут претендовать на  более высокую позицию в другой компании |
| 5 | Низкий результат  экономической деятельности  компании в целом или  отдельно взятого  подразделения: из-за  постоянной "текучки" не  выполняются месячные и  квартальные нормы, очень  долго обрабатывается  информация, "ускользают"  выгодные предложения и  контракты; партнеры начинают высказывать недовольство  нестабильностью в кадровом  составе компании | Постоянное перераспределение нагрузки.  Из-за образования вакантных позиций  работа по данным должностям на период  отбора новых кандидатов  перераспределяется между оставшимися  работать сотрудниками. Как следствие -  постоянная переработка сотрудниками, что также может стать причиной увольнения  уже этих сотрудников |
| 6 | Расходы на оплату услуг  кадровых агентств (если  подбор персонала поручается  агентству) | Постоянные "встряски" коллектива  появлением новых его членов.  Соответственно - отвлечение от работы на изучение и принятие нового коллеги |
| 7 | Расходы на формирование  корпоративного духа  (тренинги, совместные  мероприятия) | "Вялость" сотрудников, находящихся на  пути принятия решения об увольнении или  уже ожидающих истечения двухнедельного  срока предупреждения об увольнении |

Часто возникающие вопросы по текучести персонала

Рассмотрим несколько актуальных вопросов применительно к конкретным ситуациям. Вопросы задавались руководителями организаций, кадровиками на различных семинарах по управлению персоналом.

Как определить, повышенная ли у нас текучесть или в норме?

Поручите провести анализ вашей кадровой службе: составить статистику увольнений за отчетный период с разбивкой по должностям, территориальному признаку, отделу (в призме определения, от какого руководителя отдела уходит больше работников). И определите соотношение уволенных за отчетный период к среднесписочной численности работников. Для подсчета учитываются как увольнения по собственному желанию, так и уволенные работодателем за дисциплинарные нарушения. Это соотношение для нормы не должно превышать 5%. Более 10% - очень большая текучесть персонала, следует срочно принимать меры по решению проблемы. Например, текучесть кадров при наличии 6 уволенных за месяц по отношению к среднесписочной численности 128 человек находится еще в верхней границе нормы - 4,68 (коэффициент текучести), а то же количество уволенных по отношению к среднесписочной численности 111 человек уже превышает максимум и составит показатель текучести за месяц - 5,4 (повышенная текучесть персонала).

Как определить основную причину увольнений в целом по предприятию?

Если у вас еще нет профессионального специалиста по подбору персонала, наймите его на работу (желательно с образованием психолога). Поручите вести неофициальную статистику истинных причин увольнения. Оцените контингент увольняющихся: увольняются ли работники, недавно пришедшие в компанию, или уже отработавшие длительное время, кто чаще уходит - квалифицированные специалисты или неквалифицированный персонал. Проанализируйте полученные данные. Примите соответствующие меры.

У нас организация оптовой торговли. Большая текучесть кадров на складах: комплектовщиков, грузчиков, сторожей. Не можем выявить причину такой текучести.

Присмотритесь к рядом расположенным складам. Не туда ли уходят ваши кадры? Проведите анализ конкурентоспособности заработной платы и условий труда, уровня обеспеченности спецодеждой. Причина также может быть в не слишком тщательном отборе самого персонала. Остановить "текучку" неквалифицированного персонала зачастую можно только мотивацией - заработной платой, гарантиями и компенсациями, предоставляемыми в объеме ТК РФ.

В магазинах торгового холдинга текучесть кадров постоянная. Можно ли ее как-то сократить?

Оцените кадровый состав магазина и работников, которые уходят. Проведите опрос среди сотрудников о причинах возможной "текучки" и отрицательных моментах их работы. Как правило, основными причинами текучести кадров в магазинах являются: возложение на персонал материальной ответственности за все убытки магазина, понесенные в результате краж в торговом зале, испортившихся нераскупленных продуктов, разбитых несостоявшимися покупателями товаров; низкая заработная плата; неудобный график работы; плохие условия труда. При отсутствии со стороны руководства магазина действий в исправлении вышеозвученных причин "текучка" будет продолжаться.

В нашей организации большая текучесть сотрудников юридической службы. Как ее прекратить? Очень негативно сказывается на работе отдела!

Пересмотрите должностные обязанности и нормативы (загруженность) сотрудников. Для данного участка работы свойственно возложение несвойственных смежных функций на "общественных началах". Не выполняют ли ваши юристы дополнительно к основным должностным обязанностям функции кадрового работника, менеджера по подбору персонала, специалиста по охране труда и специалиста по работе с клиентами? Кроме того, оцените конкурентность окладов на данном участке работы. Присмотритесь к руководителю отдела - нет ли человеческого фактора в текучести персонала в данном отделе. Примите соответствующие меры.

В моей компании стало модно уходить в декрет. В настоящее время из 60 работников 15 сотрудниц находятся либо в декретном отпуске, либо в отпуске по уходу за ребенком. Как снизить такую текучесть?

Поздравляем! У вас не текучесть кадров, а комфортные условия труда! Скорее всего, вы - добросовестный работодатель, который предоставляет все гарантии и компенсации своим работникам. Наличие такого процента декретниц говорит не только о комфортности условий труда, но и о возрастном диапазоне кадрового состава вашей компании. Проведите небольшой анализ состава вашего коллектива по возрасту. Если основной состав в возрасте деторождения от 18 до 30 лет, будьте готовы к увеличению декретных позиций в вашем штатном расписании. Для уменьшения тенденции поменяйте кадровый состав: увеличьте за счет работников-мужчин или замужних женщин с детьми. Конечно, это не побуждает вас применять дискриминацию по отношению к молодым специалистам - кандидатам на должности в вашей компании или по отношению к беременным женщинам.

На участке работы с торговыми представителями постоянная текучка. Анализ не выявляет неконкурентоспособности заработной платы все гарантии и компенсации предоставляются; работники ежегодно отдыхают в отпуске. Помогите найти причину!

Возможная причина - неправильный подбор персонала. Наймите специального менеджера по подбору персонала. Выявляйте кандидатов, не склонных к длительной работе на одном месте, конфликтных, не определившихся с желаемым направлением своей трудовой деятельности, не обладающих крепким здоровьем (не каждый может работать на работе, носящей разъездной характер). Изучайте трудовые книжки кандидатов, их характеристики. Не ленитесь позвонить бывшему работодателю кандидата для получения лично от него неофициальной характеристики. Потратьте больше времени, сил и средств на грамотный и продуманный подбор персонала. Текучесть должна снизиться.

У нас в банке наибольшая текучесть выявлена в кассе и отделе взысканий. Условия труда у всех одинаковые, соответствуют современным потребностям работников. Заработная плата практически на том же уровне, что и в других банках. Какие еще могут быть причины текучести? И как с этим справиться?

Проверьте человеческий фактор и нормативы, установленные для данных подразделений. Причина может скрываться как в деспотичном начальнике или неправильной организации работы на этих участках (вина в большей степени начальников этих подразделений), так и непосильной нагрузке на работников подразделений (свойственно и для кассы, и для отделов взысканий). Отследите рабочее время работников. Если фактически оно составляет 12 - 13 часов плюс выходные, не оплачивается в соответствии с ТК РФ и переработка является постоянной - срочно принимайте меры: увеличивайте штат! Распределяйте нагрузку таким образом, чтобы каждый работник мог выполнить порученную ему работу в течение рабочего дня, не оставаясь после работы и не выходя на работу в "добровольно-принудительном" порядке в субботу!

Рассмотренные выше ситуации с плачевной регулярностью свойственны для описанных сфер деятельности. Не случайно розничная (а также оптовая) торговля (включая работу в магазинах, на складах, рынках) лидирует среди работодателей по текучести кадров. Однако следует отметить, что не только вышеописанные причины являются определяющими в такой сверхповышенной текучести. Нежелание работодателей розничной торговли видеть проблему текучки, желание получить максимальную прибыль, в т. ч. за счет экономии на квалифицированном персонале, на предоставлении гарантий и компенсаций и соблюдении иных требований ТК РФ, в конечном итоге приводят к устоявшемуся отрицательному имиджу таких работодателей, а также к повышенному интересу для территориальных органов Федеральной инспекции труда... Так стоит ли рисковать?

# Скрытые последствия текучести кадров

Психологический вред, наносимый остающимся в компании работникам является самым скрытным и коварным.

Текучесть кадров психологически "'разоряет" организацию, потому что многие люди мысленно следуют примеру уволившихся коллег: они начинают сильно беспокоиться о своем будущем или пассивно ждут, когда ситуация в организации улучшится, либо начинают активно искать новое место работы.

Современным руководителям становится все сложнее игнорировать разрушительный эффект текучести кадров. Во время поездок по разным странам было выявлено, что большинство руководителей высшего звена, которых мы опрашивали, называли удержание лучших работников основным фактором своего успеха. Не одним из факторов, а именно *основным.*

Сегодня многие руководители начали активно искать способ как-то остановить это медленное "истекание кровью" своих организаций. Ассоциация менеджеров по управлению персоналом периодически проводит опросы компаний, стараясь определить, какие меры принимаются ими в этой сфере. Как оказалось, самыми распространенными из них являются:

* компенсация расходов на обучение;
* конкурентоспособные отпускные и праздничные льготы;
* более высокая заработная плата;
* более эффективные методики подбора персонала.

К огромному изумлению и ужасу руководителей, разработавших данные методики, все эти ухищрения отнюдь не вызывают у работников восторга и энтузиазма. Почему эти методы не работают? - недоумевали менеджеры. - В конце концов, мы даем людям все, что они хотят. Вот в этом-то и заключается проблема. Работодатели просто не знают, чего на самом деле хотят их работники.

Начиная с 1949 года, когда Лоуренс Линдаль впервые начал исследовать поведение человека на рабочем месте, трижды проводился очень интересный опрос. И каждый раз результаты были практически одинаковыми. Во время всех этих опросов менеджеров просили назвать, чего, по их мнению, больше всего хотят сотрудники их организаций. Затем составленный ими список сравнивали со списком, составленным самими работниками. Каждый раз менеджеры первыми называли высокую зарплату и гарантию занятости, а их подчиненные - ощущение, что твой труд высоко ценят и информированность. Как видите, расхождения весьма серьезные. Эти опросы абсолютно четко показывают, чего же действительно хотят люди.

# Знакомьтесь — ваш новый начальник!

Смена начальника — явление вполне обычное, однако это всегда определенный стресс. Адаптации руководителей в компаниях пока еще уделяется мало внимания. Еще реже задумываются об адаптации сотрудников к новому руководителю, будь то их бывший коллега, с которым привыкли разговаривать «на ты», или человек со стороны. Как же помочь руководителю адаптироваться к новому статусу и коллективу? Как адаптировать подчиненных к начальнику и помочь пережить смену власти?

**Если руководитель — бывший коллега**

Хорошо, когда в компании есть кадровый резерв и о предстоящем назначении все знают заранее, подспудно и явно готовясь принять бывшего коллегу как потенциально­го руководителя. Но даже в этом случае возникают сложности. У новоиспеченных руководителей наблюдаются одни и те же сложности:

* отсутствие четкой управленческой позиции руководителя;
* неумение разделить личные и деловые коммуникации с бывшими коллегами — нынешними подчиненными (определиться, стать руководителем или остаться другом);
* выбор позиции очень жесткой или неоправданно мягкой («я все сделаю сам, не портить же отношения»).

Рекомендуем прежде все­го обговорить с менеджером, как он представляет себе порядок работы со своими коллегами в качестве руководителя. Что собирается менять, на что надеется, чего опасается. Желательно направить руководителя на тренинги по теме «Навыки управления персоналом». Конечно, назначая человека руководителем, мы подразумеваем, что эти навыки в нем присутствуют, но тем не менее тренинг не будет лишним.

Существует несколько простых правил, которые помогают сотруднику, занявшему руководящую должность, завоевать расположение своих подчиненных. В первые дни не стоит слишком напирать на свои таланты прояв­лять излишнюю инициативу. Важнее показать интерес к работе, внимательность, наблюдательность. Конечно, указания от нового человека могут оказаться бесценными, однако, прежде чем выкладывать свои взгляды, стоит обратить внимание на внутренние и производственные взаимосвязи, на то, как сотрудники общаются между собой и каким именно образом выступают с инициативами. В самое ближайшее время придется определиться, к кому следует обращаться за помощью при нестандартных ситуациях, от кого можно получить поддержку, а с кем не стоит слишком откровенничать. По отношению ко всем сотрудникам лучше избегать любых проявлений панибратства и перехода на неформальные отношения.

Посоветуйте новому руководителю провести беседу с бывшими коллегами, а ны­не подчиненными о том, как теперь будет строиться их работа, кто возьмет на себя его обязанности как специалиста или займет освободившуюся должность заместителя или старшего менеджера. Главное, чтобы подчиненные не воспринимали нового руководителя в штыки, не ставили палки в колеса, а понимали, что должность управленца далеко не лакомый кусок, а ответственная и сложная позиция. Гарантируйте подчиненным, что в случае их замечаний в адрес нового руководителя вы как менеджер по персоналу постараетесь разобраться в ситуации и не пустите все на самотёк. Очень часто при назначении руководителя из состава отдела возникает вопрос: «А зачем нам вообще начальник? Мы и так раньше справлялись». Расскажите людям, какие задачи ставятся перед их отделом и чего ждет от нового начальника высшее руководство. Зачастую под­чиненные за своей рутинной работой не видят глобального смысла от назначения и роли нового руководителя в разработке стратегически важных решений.

**Если руководитель пришел со стороны**

Почти никогда новый руководитель не приходит на работу на два-три дня раньше заключения трудового договора, чтобы пообщаться с увольняющимся начальником и иметь возможность получить информацию об организации рабочих процессов. Зачастую самым сумбурным получается первый день работы и назвать его полноценным в профессиональном плане нельзя. Не всегда готово рабочее место (рабочий стол пуст или наоборот завален документами, записками, письмами и факсами), не предоставлен телефонно-должностной справочник или предоставлен, но с неточностями, без учета последних изменений. Имя руководителя не внесено в список на входе. Не сразу объясняется порядок оплаты мобильного телефона и других компенсаций. Рекомендуем предоставить руководителю всю необходимую информацию о том, куда и к кому он должен обращаться за решением организационных вопросов.

Учитывая, что впоследствии руководитель и сам будет принимать на работу сотрудников, ему необходимо дать пример, показать, рассказать и объяснить все организационные процедуры. А в большинстве компаний на сегодняшний момент отвечают так: «Какая адаптация? Винтовку в руки и под пули». Некоторые считают, что сотрудник сам должен проявлять себя, спрашивать и просить то, что ему нужно. Действительно, есть общительные руководители, но есть и люди с повышенным самоуважением. Бывает так, что новый руководитель оказывается в некоей информационной блокаде: все вокруг уверены, что он и так уже все знает и умеет, и незачем его отрывать от работы для того, чтобы «адаптировать».

Руководитель не должен бегать за системным администратором, который создаст ему учетную запись на компьютере. Так же как подчиненные нового руководителя не должны суетиться вокруг него, делясь ручками, бумагой и объясняя, каким образом выдается зарплата, через банкомат или через кассу. Западные специалисты рекомендуют накануне первого выхода сотрудника на работу прислать ему на дом готовые визитки, организовать небольшую вечеринку в его честь. В отечественных компаниях такое пока не принято, но в первый рабочий день нового руководителя обязательно встречает HR-менеджер (либо генеральный ди­ректор), проводит по офису, знакомит с коллегами, представляет, и это представление должно быть взаимным. Важно, чтобы знакомство было не только профессиональным, но и личным. Если HR-менеджер хорошо знает работников компании, то всегда можно найти какие-то общие точки соприкосновения: кто-то заканчивал один и тот же институт, кто-то из одного города, у кого-то одни и те же увлечения. Задача менеджера по персоналу — срежиссировать этот процесс.

Экскурсию по компании лучше проводить по порядку взаимодействия подразделений и производственного цикла, например от отдела закупок, через производство, отдел продаж и далее по вспомогательным службам.

Для того чтобы подчинённые встретили нового руководителя не в штыки, с ними необходимо провести подготовительно-разъяснительную работу. Коллектив должен понимать, почему руководителя приглашают со стороны, почему никто из своих сотрудников не может занять вакантное место. Необходимо рассказать о предыдущей деятельности, достижениях, должностях нового руководителя, чтобы не было придуманных историй, догадок, небылиц. Предоставьте сотрудникам возможность задать вопросы новому руководителю и помогите построить диалог. Не менее важно уловить наличие недоброжелательно настроенных или обиженных сотрудников, чтобы по возможности оградить нового руководителя от подножек, негативных разговоров и т. д.

В том или ином виде с приходом нового начальника профессиональная деятельность подразделения подвергнется неким изменениям. Особенно это вероятно, когда руководителя принимают взамен более слабого, не справившегося со своими обязанностями, или когда перед подразделением ставятся новые задачи. Если в связи с выходом нового руководителя ожидаются изменения в организационном взаимодействии, то об этом необходимо поставить в известность сотрудников, очертить полномочия и права нового начальника, круг вопросов, относящихся к его компетенции.

Для личной адаптации подчиненных рекомендуем интересоваться их мнением, чтобы люди понимали и знали, что их не просто «отдали в руки какому-то новому дядьке», а о них помнят, заботятся и степень их удовлетворенности играет важную роль. Лучшей рекомендацией может быть обязательное проведение групповой сессии, в которой сотрудники будут иметь возможность высказать руководителю свои взгляды на текущую ситуацию, проблемы. Установить доверительные отношения с каждым поможет индивидуальный разговор (в котором больше говорит сотрудник) на темы:

* как обстоят дела на сегодняшний день;
* какие основные проблемы возникают;
* каковы их последствия;
* какие пути их решения видит сотрудник и что для этого нужно.

Участие службы персонала в процессе адаптации руководителя к подчиненным и подчиненных к руководителю не только поможет им в работе, но и рас­кроет перед HR-менеджером внутренний мир коллектива компании.

# 5 типов противных начальников, от которых бегут сотрудники

Многие компании активно развивают бренд работодателя и корпоративную культуру. Но дьявол обычно кроется в деталях — пока существуют противные начальники, организации сложно добиться идеальной репутации. Мы поразмыслили, какие пять типов руководителей могут не просто навредить репутации компании, но и пагубно сказаться на результатах работы.

**1. Пастух**

Это тип начальника, которому просто важно, чтобы подчиненные были в офисе вовремя. Если ваше подразделение — не режимный завод и не банковское отделение, наверное, существует возможность более гибко относиться ко времени начала-окончания рабочего дня или быть вне офиса в рабочее время.

Но не для таких руководителей. Одна девушка, сотрудница отдела кадров, рассказала, что ее начальница раскалялась добела, если кто-то отпрашивался с работы пораньше. Еще больше начальницу раздражало, если отпрашивались на обучение. Подруга героини истории смогла добыть два бесплатных пригласительных на кадровый семинар на полдня, и босс не могла успокоиться целую неделю до мероприятия — «А вдруг что-то срочное, а тебя нет? Я твою работу делать не буду». Девушка сдалась, на семинар не пошла. Конечно, ничего срочного не случилось. «Мало того, спустя несколько месяцев выяснилось, что отпускные рассчитываются немножко по другой методике, и начальница сделала мне выговор, — вспоминает она. — А когда я пожаловалась подружке, та удивилась — это распространенная ошибка, до семинара многие так делали, а там все подробно рассказали». На следующий семинар сотрудница пошла, и стала врагом номер один для начальницы. Ей это надоело, и она ушла: «Я же ходила на учебу по работе, а не на кружок кройки и шитья».

Да, до сих пор встречаются руководители, для которых основная забота — присутствие подчиненных на рабочих местах все свое рабочее время. Как учителя, которые не отпускают ученика в туалет во время урока, так и эти начальники бдят, чтобы все рабочее время их сотрудников проходило в офисе. Пусть без особой пользы и эффективности — но под присмотром.

Как правило, от таких руководителей уходят люди развивающиеся, самомотивированные, умеющие организовать свое рабочее время настолько эффективно, чтобы и рабочие вопросы решить, и для себя новое-полезное узнать. Когда компания теряет таких специалистов, эффективность ее работы падает.

**2. Педант**

Это не руководитель, который ценит порядок. В данном случае это начальник, которому просто важно исполнение процедур независимо от их актуальности и результата.

Знаю несколько ситуаций, когда попытка описать и систематизировать бизнес-процессы в компании становилась «итальянской забастовкой» после вмешательства таких руководителей. Вцепившись мертвой хваткой в инструкции времен Царя Гороха, эти начальники пытаются сохранить свою ценность для компании тем, что знают старые порядки и тщатся всех заставить их соблюдать. От нелепых журналов регистрации с тремя подписями — пришедшего, встретившего и его самого, до обязательных трех экземпляров отчетов по расходу канцелярских принадлежностей, даже если это две ручки и карандаш в месяц. Иначе служебная записка, чтобы у сотрудника эти деньги высчитали из зарплаты. При этом они могут вполне пристойно выполнять полезные для компании функции, но их приверженность «букве процедуры», как не вовремя включенный ручной тормоз, способны замедлить работу компании на самых неожиданных участках.

**3. Прокрастинатор**

Это тот самый шеф, который откладывает принятие решений в надежде избежать ответственности за них. Вроде бы не страшно, но только на первый взгляд.

Как пример, вспомню одного из топ-менеджеров в сфере продаж, который никак не мог найти директора департамента по работе с корпоративными клиентами в одной очень узкой сфере. Конечно, кандидатов было не так уж и много — их и на рынке вообще было человек десять. Проблема в том, что руководитель приглашал всех на интервью, иногда два или три, а потом мучился — кого же ему выбрать. Вынимал душу из рекрутеров, морочил голову кандидатам (людям занятым и дорогостоящим) — но так ни на кого и не решился. Пока он страдал, кандидаты приняли предложения более решительных конкурентов. Но для компании в этом была еще одна беда — направление, которое некому возглавить, потихоньку съехало по всем показателям, ведь руководитель должен был не просто начальствовать, но и лоббировать интересы компании в очень высоких кругах.

**4. Предатель**

Это руководитель, который не только не защищает своих подчиненных, но и переводит на них стрелки верховного начальничьего гнева.

Одним из таких случаев была ситуация, когда в одном из филиалов крупной компании отключили свет. Обещали на весь день, получилось на несколько часов. Руководитель с легкой руки отпустил персонал, но не поставил руководство центрального офиса в известность. Не знаю, почему он этого не сделал. По факту — звонок одного из сотрудников центрального офиса региональному коллеге для уточнения деталей договора раскрыл вопиющее нарушение: в рабочее время подразделение не работает. Когда руководителя спросили, как же так вышло, тот сказал: «Сам не знаю, был у клиента на встрече весь день». И когда сотрудникам филиала устроили разнос с выговорами, наш герой делал вид, что возмущен не меньше руководства. Как ни странно, через полгода практически весь персонал филиала поменял работодателя. Кроме руководителя, разумеется.

**5. Подлиза**

Да, встречается тип начальников, особенно среднего звена, которые ради ласкового взгляда вышестоящего руководства готовы разрушить свое подразделение.

Такие начальники запомнились мне поведением в кризис, когда руководство решило сэкономить на персонале и, недолго думая, поставило по всем подразделениям определенный процент людей, которых нужно сократить. Для каких-то подразделений эта цифра была уместной, для других была завышенной.

Руководители подразделений другого типа бросились защищать и подчиненных, и работу подразделения. К счастью, высшее руководство через месяц поняло глубину своего заблуждения, но к этому времени пара «подлиз» умудрились растерять ценных сотрудников. Первый — сократил ключевого специалиста, как самого дорогостоящего (хотя, казалось бы, остальные должны были у него научиться). А от второго такой ключевой сотрудник ушел сам, видя, как босс лихо расправился с коллегами, и не желая быть следующим. Рассказывать, как выросла эффективность работы этих подразделений и компании в целом после такого кавалерийского наскока, не буду, потому что этого не было. Мало того, по вине этих начальников репутация компании как работодателя ухудшилась — и в кризис, и после кризиса эйчарам и пиарщикам компании пришлось постараться «снять негатив» после проведенного кадрового маневра.

Самое обидное, что все эти типы противных начальников могут быть по жизни милейшими людьми. Мало того, вышестоящее руководство может считать их истинными профи, поскольку часто меряет эффективность принесенной прибылью, деньгами или убытками — и только. А уж после негатива начинаются вопросы про «кто виноват и что делать». Зачастую слишком поздно. Ведь со стороны все может выглядеть достаточно безобидно — наш начальник само понимание, терпение и идеальное выполнение.

**Пока не грянет гром**

Поэтому эйчарам, оценивая прием кандидата на руководящую должность, помимо компетенций, возможно, следует проверять их и на соответствие одной из вышеперечисленных категорий. Согласны?

# 10 советов руководителю, касающиеся увольнения

Вне зависимости от обстоятельств, решение расстаться с сотрудником еще никому не давалось легко. Постарайтесь не сжигать все мосты! Следуйте этим советам, чтобы процедура увольнения прошла как можно легче. К сожалению, всем работодателям время от времени приходится с этим сталкиваться. В такие моменты необходимо действовать быстро и четко, чтобы не ранить чужие чувства и избежать возможных сцен.

Предлагаем вашему вниманию советы и запреты, касающиеся увольнения.

**Тщательно обдумайте решение заранее**

Перед тем, как сообщить сотруднику об увольнении убедитесь в том, что ваше решение обосновано, и вы на 100% в нем уверены. Помните, что после сложного разговора обратной дороги уже не будет. Приняв решение, действуйте быстро. Не тяните время, т.к. любое промедление негативно отразится на других сотрудниках и бизнесе в целом.

**Не увольняйте сотрудников без предупреждения**

Нет ничего хуже неожиданного увольнения. Если сотрудник не справляется со своими обязанностями, назначьте встречу, сообщите о этой проблеме и дайте ему шанс урегулировать ситуацию. Если вам кажется, что она безнадежна, вынесите сотруднику серию предупреждений, а затем переходите к решительным действиям.

**Всегда сообщайте об увольнении лично**

Любой сотрудник - это прежде всего человек, обладающий определенными правами и способный испытывать эмоции. Не стоит сообщать плохие новости по телефону или электронной почте. Назначьте личную встречу, чтобы продемонстрировать свое уважение и будьте готовы к негативной реакции.

**Не перекладывайте ответственность на чужие плечи**

Никому не нравится делать грязную работу, но сваливать ее на кого-то другого просто некрасиво и непрофессионально, особенно если тот не имеет ничего общего с увольняемым сотрудником. Слышать плохие новости от незнакомого человека очень тяжело. Кроме того, оставшиеся сотрудники подумают, что вы просто струсили. Сообщение об увольнении должно исходить от того, кто хорошо знает увольняемого и может обстоятельно объяснить ему причины случившегося.

**Не скрывайте причины произошедшего**

Нельзя уволить сотрудника без достаточного обоснования, и вы должны быть готовы выложить на стол все факты. Подготовьте свою речь и нужные документы заранее, чтобы увольняемый в полной мере владел информацией.  Четко излагайте свои мысли и избегайте двусмысленных формулировок, чтобы у сотрудника не осталось никаких иллюзий. Не забудьте сообщить о его правах и причитающихся ему выплатах.

**Не увольняйте прилюдно**

Не сообщайте об увольнении на общем собрании или в присутствии других сотрудников. Это очень личная информация, которая не должна стать достоянием широкой общественности. Назначьте встречу на нейтральной территории, в тихом месте, где никто не сможет вам помешать - например, в зале для переговоров.

**Позвольте сотруднику задать свои вопросы**

Сотрудник имеет полное право знать, за что его увольняют, и у него могут возникнуть некоторые вопросы о том, что произошло и что будет дальше. Услышав плохие новости, разные люди испытывают разные эмоции и [реагируют по-разному](http://theundercoverrecruiter.com/not-handle-fired/). Дайте сотруднику возможность высказаться. Честно ответьте на все вопросы, постарайтесь не ввязываться в споры иизбегайте слишком эмоциональных высказываний.

**Не переходите на личности**

Как правило, причиной для увольнения служит низкое качество работы или несоответствие нуждам бизнеса. Сохраняйте спокойствие и излагайте свои аргументы без субъективных оценок и сожалений. Помните, что лишние эмоции могут затмить ваш рассудок, повлиять на окочательное решение или стать причиной судебного иска, который вряд ли пойдет на пользу вашей компании.

**Демонстрируйте уважительное отношение**

Будьте благоразумны и отнеситесь к увольняемому с уважением. Не вставайте в защитную позу и не вступайте в спор, даже если сотрудник расстроен или разозлен. Попытайтесь поставить себя на его место и позвольте ему отреагировать так, как он считает нужным (само собой, в рамках разумного). Проявите внимание и сочувствие, выразите сожаление о том, что сотрудничество не удалось. Старайтесь выбрать для увольнения удачное время. Например, не стоит увольнять кого-то перед праздниками, если этого можно избежать.

**Не заканчивайте разговор на печальной ноте**

Если это возможно, постарайтесь не рвать связь окончательно и закончите диалог позитивной фразой. Поблагодарите сотрудника за вклад, который он внес в общее дело, пожелайте ему удачи и при необходимости предложите ему рекомендацию для будущих работодателей.

# «Нам больше не по пути»: как уволить сотрудника с минимальными издержками

13.02.2018

Разозленный уволенный сотрудник нередко мстит компании, «сливая» данные конкурентам или налоговой. Кроме того, такое увольнение вызывает стресс у остального персонала.

Когда человека увольняют с работы по инициативе руководства, для него это почти всегда означает психологический стресс, тягостные переживания, уязвленное чувство самолюбия. Раздражение и обида могут обернуться серьезными последствиями для организации: от создания негативного имиджа в профессиональных кругах до длительных судебных разбирательств. Разозленный сотрудник нередко мстит компании, «сливая» конкурентам клиентскую базу или сообщая налоговым органам секретную финансовую информацию.

Кроме того, увольнение, проведенное в грубом «топорном» стиле, вызывает стресс у остального персонала. Оставшиеся сотрудники понимают, что рано или поздно с ними поступят точно таким же образом, это снижает трудовую мотивацию, повышает текучку кадров, пишет «Пси-Фактор».

Важность психологического сопровождения увольнения работника нельзя недооценивать. Есть несколько способов сделать так, чтобы обе стороны избежали чрезмерных переживаний при увольнении, работник не ушел озлобленным и не строил в дальнейшем козни бывшему работодателю.

Психологические исследования установили, что психологический стресс, вызванный увольнением, сильнее проявляется у мужчин, чем у женщин. Мужчины в силу своих психофизиологических особенностей и сложившихся в обществе стереотипов больше настроены на социальный успех, на карьерные достижения. Поэтому, как ни странно это выглядит с обывательской точки зрения, мужчины при увольнении нуждаются в более внимательном и «нежном» подходе, чем женщины.

Существует несколько правил, которые полезно использовать при увольнении работника.

1. Задачи, которые не выполняются

Смягчить предстоящую процедуру увольнения может постановка конкретных задач на каждую неделю/месяц/квартал и обсуждение их выполнения с сотрудником. Работник, который систематически не выполняет поставленные задачи, морально подготавливается к увольнению. Еще до объявления решения он понимает, что не справляется и с ним могут расстаться, а также знает почему. В отдельных случаях нужно письменно фиксировать все задания, которые даются сотруднику, и результат их выполнения — на случай будущего судебного разбирательства.

2. Грамотный разговор

Беседу, в которой сообщается об увольнении, нужно построить психологически грамотно. Лучше всего использовать психологический прием «ПНП». (Позитив-Негатив-Позитив): сначала перечислить положительные качества увольняемого работника, потом объяснить, почему человек больше не может работать в компании, в конце же беседы нужно обнадежить человека и еще раз подчеркнуть его сильные стороны.

Лучше подчеркнуть, что увольнение обусловлено внешними причинами, а не личностными качествами работника. Оно происходит по объективным обстоятельствам, а сам сотрудник здесь ни при чем. Т.е. на третьем (позитивном) этапе беседы нужно сказать: «...просто фирма оказалась в такой ситуации, что мы вынуждены сокращать персонал» или «Вы хороший специалист, но для решения новых задач в новых условиях нам требуются люди с другими навыками и другим подходом».

Крупные и успешные компании могут позволить себе аутплейсмент — работу с сокращенным персоналом. Аутплейсмент, как вид консалтинговых услуг, оказывают кадровые и рекрутинговые агентства. Он включает психологическую поддержку и, в конечном итоге, трудоустройство сокращенного в результате реструктуризации или каких-либо других организационных изменений работника.

Компании менее успешные могут ограничиться написанием хорошего рекомендательного письма для будущих работодателей, с которым уволенный сотрудник пойдет искать себе новую работу. Разумеется — только в том случае, если сотрудник согласен уволиться спокойно и без скандала. Во время заключительной беседы желательно дать напутствия и советы по будущему трудоустройству: куда лучше обратится, где можно пройти краткосрочное обучение, повысить свою классификацию т.п.

Важно объяснить человеку, что потеря работа и поиск новой — не трагедия, а обычный этап любой деловой карьеры.

Если человек проработал долгое время и принес значительную пользу организации, провожать его желательно публично и с почетом. Например, устроить небольшой прощальный фуршет и вручить ему памятный подарок в торжественной обстановке. Особенно это важно, если увольнение происходит в связи с уходом человека на пенсию. Материальные расходы в этом случае с лихвой окупаются благоприятным психологическим климатом в организации.

# КОГО ПРИНИМАТЬ, КОГО УВОЛЬНЯТЬ

# Как уволить неугодного работника

Как уволить неугодного работника? С таким вопросом ко мне обратился руководитель одной частной организации. На практике имеется целый ряд способов, с помощью которых можно уволить неугодного работника.

Увольнение по соглашению сторон

Первый наиболее цивилизованный способ увольнения неугодного работника, это увольнение по соглашению сторон, то есть по ст.78 ТК РФ. Но как быть, если неугодный работник не желает увольняться? Одним из способов понудить работника уволится это предложить ему выплатить своего рода выходное пособие или иначе говоря денежную компенсацию. Выходное пособие при увольнении по соглашению сторон законом не предусмотрено, но закон не запрещает ее выплату по соглашению между работником и работодателем. Этим же соглашением определяется размер такого пособия. В основном денежная компенсация в таких случаях устанавливается в размере 2-3 месячных окладов работника, то есть по аналогии с увольнением по сокращению численности или штатов.

Если работник совершил дисциплинарный проступок, за который он может быть уволен, но работодатель не собрал необходимых доказательств, нарушил необходимую процедуру наложения дисциплинарного взыскания, работодатель пот страхом увольнения по инициативе работодателя может предложить работнику уволится по соглашению сторон с компенсацией или без таковой. ( Например, при прогуле, неоднократном нарушении трудовой дисциплины, появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения).

Минусы этого основания для увольнения неугодного работника следующие.

Есть категория работников, для которой увольнение по соглашению сторон даже с выплатой компенсации не устраивает, это беременные женщины, лица, перечисленные в ст.261 ТК РФ и работники понимающие, что не смогут найти работу лучше. Одним словом, по каким-либо причинам работник может не дать согласие на увольнение по соглашению сторон даже с выплатой щедрой денежной компенсации.

В большинстве случаев при согласии работника уволится, работодателю придется понести расходы на выплату денежной компенсации.

Практика показывает, что работник в последствие может оспорить увольнение по соглашению сторон по причине порока воли работника. Судебная практика знает немало примеров, когда иски таких работников судом удовлетворялись.

Плюсы этого основания :

Он позволяет работнику и работодателю достичь компромисса и расстаться цивилизованно.

Этот способ увольнения прост в оформлении.

Несмотря на наличие положительной судебной практики для работников уволенных по соглашению сторон, доказать наличие порока воли в суде довольно сложно.

Какие аргументы могут понудить работника уволиться по соглашению сторон?

1.Убедить работника, что он все равно будет уволен по сокращению численности или штатов или по негативным основаниям и с меньшей компенсацией или без выплаты таковой.

Увольнение по соглашению сторон экономит время работника, которое будет потрачено при увольнении по сокращению численности или штата;

Увольнение по соглашению позволит работнику договориться с работодателем о размере и порядке выплаты компенсации.

Увольнение по сокращению штата

Другим основанием для увольнения неугодного работника является увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть по сокращению штата. Пари увольнении по этому основанию важно соблюсти процедуру увольнения, предусмотренную законом и не допустить нарушений трудового законодательства.

Минусы этого основания увольнения:

сложная процедура увольнения.

Высокий риск восстановления работника на работе в случае судебного спора в связи с нарушением процедуры увольнения.

Увольняемый работник может относиться к категории лиц пользующихсяпреимущественным правом на оставлении на работе, ему нужно предложить другую работу.

Материальные затраты на выплату выходного пособия.

Плюсы этого основания:

Если скрупулезно соблюсти процедуру увольнения к его законности не подкопаешься.

Увольнение за прогул

Еще одним основанием для увольнения неугодного работника является прогул, то есть отсутствие на работе в течении всего рабочего дня или в течении 4-х часов подряд.

Минусы этого основания для увольнения;

Работник может быть дисциплинированным и прогулы не совершать.Опоздания на работу, как правило, не длятся более 4-х часов подряд, а потому прогулом не являются.

Довольно сложная процедура увольнения, которая легко может быть нарушена или работник представит доказательства уважительности причин прогула.

Высокий риск оспаривания увольнения по этому основанию в суде.

Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Этот способ избавления от неугодного работника очень трудно достижим. Для того, чтобы уволить по этому основанию работодатель вначале должен принять локальный нормативный акт о проведении аттестации. Прежде чем провести аттестацию необходимо дать работнику время к ней подготовится, создать аттестационную комиссию, зафиксировать в соответствии с требованиями закона порядок проведения аттестации и ее итог, а в итоге привести убедительные доводы несоответствия работника занимаемой должности, Более того, после всего этого работодатель должен предложить работнику другую работу у себя.

На практике некоторые используют следующую схему работодатель изменяет должностную инструкцию неугодного работника, предупредив его об этом за два месяца. После этого в дополнительном соглашении к трудовому договору работодатель прописывает условия, на основании которых показатели считаются невыполненными. Значения показателей сниматься раз в неделю или раз в месяц, раз в квартал. Если работник не справляется, ему выносят выговор, строгий выговор, а затем увольняют.

Минус этой схемы в том, что в последующем работник может оспорить изменения в должностной инструкции. И если в этих изменениях работодатель возложат на работника обязанности не свойственные для это работы, то суд наверняка признает такие изменения незаконными.

Кроме того, эта схема противоречит российскому законодательству, так как изменение должностной инструкции означает изменение трудовой функции работника, а это допускается только по соглашению сторон. Кроме того, для подписания дополнительных соглашений к трудовому договору требуется согласие работника. Если работник не пожелает подписывать дополнительное соглашение, то ничего не выйдет.

К тому же для увольнения по этому основанию работодатель должен будет провести аттестацию с соблюдением всех требований закона.

Увольнение работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Часто используемое основание для увольнения неугодного работника- это увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Здесь работодатель подвергает работника дисциплинарному взысканию за нарушение или неисполнение должностной инструкции, порой необоснованно, а вскоре вновь привлекает работника за какое-либо нарушение дисциплины. На практике работники редко обжалуют приказ о наложении первого дисциплинарного взыскания, но при вынесении второго взыскания и увольнении обжалуют в суде оба дисциплинарных взыскания, если еще не истек трехмесячный срок для оспаривания этого взыскания.

Работодатель вначале подвергают работнику дисциплинарному взысканию за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, например, за курение в неположенном месте, если это прописано в правилах внутреннего распорядка и работник с этими правилами надлежащем образом ознакомлен, а затем еще за какое-нибудь подобного рода нарушение.

На практике это вариант увольнения неугодного работника наиболее эффективен и достигает поставленной цели. Оспорить такое увольнение в суде бывает очень сложно.

Минусы это варианта увольнения:

Длительный срок реализации

Необходимо скрупулезно соблюсти процедуру наложения дисциплинарного взыскания.

Работник может оспорить в суде наложение на него дисциплинарного взыскания.

Плюсы этого варианта увольнения:

Большинство работников нарушают правила внутреннего трудового распорядка, а потому подвергнуть их обоснованному дисциплинарному взысканию бывает не сложно.

Большинство работников не оспаривают в судебном порядке наложение на них дисциплинарных взысканий в виде выговора.

Увольнение за появление на рабочем месте в состоянии опьянения

Это основание увольнение возможно только в отношении работников чрезмерно увлекающихся спиртным. Чтобы уволить работника по этому основанию достаточно один раз надлежащим образом зафиксировать появление работника в рабочее время на работе в состоянии опьянения. Для этого необходимо предложить работнику пройти медицинское освидетельствование. Если работник откажется составить акт об отказе от прохождения медицинского освидетельствования в присутствии свидетелей, можно этот отказ зафиксировать на видеозапись. Предложить работнику дать объяснения по факту его нахождения на рабочем месте в состоянии опьянения, а если работник не захочет давать объяснения, то так же составить соответствующий акт после двух дней которые должны быть предоставлены работнику для дачи объяснений. Предложение дать объяснения должны быть зафиксированы в виде уведомления работника об этом. Как правило, если факт нахождения работника на рабочем месте в состоянии опьянения был надлежащим образом зафиксирован, работнику не удается в суде оспорить увольнение по этому основанию.

Увольнение за разглашение профессиональной тайны по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81ТК РФ

Для увольнения неугодного работника по этому основанию необходимо следующее:

— в организации имеется локальный акт, определяющие конкретные сведения как коммерческую, государственную или иную охраняемую законом тайну;

— работник был под роспись ознакомлен с этим актом;

— работник дал письменное обязательство не разглашать определенные сведения;

— факт распространения информации составляющей тайну именно этим работником чем это подтверждается.

Плюсы этого основания для увольнения:

Тайну могут составлять даже персональных данные другого работника, а само понятие персональных данных довольно широкое, и теоретически работника модно уволить, например, за сообщение кому-либо домашнего телефона другого коллеги и размер его заработной платы.

Минусы этого основания:

Не каждый работник знает о той или иной тайне, а потому не все работники предупреждаются за ее разглашение.

На практике сложно выявить и доказать, что сведения составляющиеся соответствующую тайну распространил именно этот работник.

Увольнение в связи с изменением существенных условий труда

Изменение условий труда законное право работодателя. Прежде чем их изменить работодатель должен за 2 месяца предупредить об этом работника под роспись. Работник должен либо согласится на работу с новыми условиями труда, либо уволиться про ст.74 ТК РФ.

Однако, следует учесть, что изменения существенных условий труда должны быть вызваны производственной необходимостью в связи с изменением технологического процесса, организации труда и по другим причинам.

Кроме того, работодатель должен быть готов доказать в суде, что сохранить прежние условия труда было невозможно.

Третий важный момент – работодатель не должен изменять трудовую функцию работника.

Минус этого способа увольнения неугодного работника заключается в сложной законодательной регламентации процесса увольнения по этому основанию. Работодатель должен:

письменно ознакомить работника с предстоящими изменениями условий труда;

— письменное обоснование причин вводимых изменений;

— предложить работнику вакансию в течение всего срока предупреждения;

— правильно зафиксировать все согласия и отказы работника;

— уволить работника только по истечении срока предупреждения;

— выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

Работник может согласиться на работу с измененными условиями труда.

Таким образом, уволить неугодного работника не такая простая задача. А чтобы уволить грамотного работника, не желающего терять работу придется затратить немало сил.

# Подробно об увольнении неугодного работника по ТК

Автор: Журнал Forbes опубликовал на своем сайте 10 способов уволить работника, предупредив читателя о том, что морально-этическая сторона в некоторых случаях остается на совести работодателя. Вместе с тем возникают вопросы по технологии указанных способов увольнения. На практике их, конечно же, гораздо больше, но ТП попросил своих экспертов прокомментировать самые популярные. Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ). Применяется в тех случаях, когда работодатель не может найти подходящую статью в ТК РФ. Чаще всего причины подобных увольнений обсуждаются тет-а-тет, но отдельные случаи становятся достоянием общественности. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: Основание для расставания неплохое, но в большинстве случаев требующее от работодателя дополнительных материальных затрат. Несмотря на отсутствие в ст. 178 ТК РФ указания на выплату выходного пособия при увольнении по соглашению сторон, многолетняя практика решения непростых ситуация в трудовых отношениях показала, что работник соглашается на такое «мягкое, плавное, но не входящее в его планы» расставание только при получении определенного бонуса – компенсации за расторжение трудового договора. Поскольку и самой обязанности по компенсации работнику при увольнении по рассматриваемому основанию в ТК РФ нет, то и размер такой компенсации определяется только по соглашению сторон. На деле стороны обговаривают размер данной компенсации на уровне 2-3 окладов, беря за ориентир размер выходного пособия при сокращении штатов. Однако в особых случаях (увольнение руководителя любого звена) данный размер может быть увеличен или, наоборот, уменьшен (например, при увольнении неблагонадежного сотрудника, которого никак не удается «зацепить» на других основаниях для увольнения). Порой стороны находят согласие о расторжении трудового договора и вовсе без компенсации. Как правило, такие случаи представляют собой увольнение прогульщика или алкоголика в тех обстоятельствах, когда работодатель не смог обзавестись достаточными доказательствами проступков работников и не смог в связи с этим безрисково применить соответствующее ситуации основание для увольнения (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Тяжелее всего найти согласие с особо защищенной законом категорией работников, которых уволить по инициативе работодателя нельзя (в определенные периоды их деятельности), – беременных женщин, лиц с семейными обязанностями, перечисленных в ст. 261 ТК РФ. Указанные работники, находясь в уязвленном состоянии, настолько опасаются потерять постоянную работу и не найти новую, что отказываются заключать соглашения о расторжении трудового договора, несмотря на предлагаемую компенсацию, а в случае подписания такого соглашения – обращаются в суды с их оспариванием по причине порока собственной воли. Таким образом, помимо материальной стороны вопроса данное основание обладает еще одним минусом – высоким риском успешного оспаривания уволенным работником своего увольнения. И практика знает случаи признания судом соглашения о расторжении трудового договора незаконным по причине отсутствия волеизъявления работника на данное действие (в качестве примера можно изучить апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 18.06.2012 по делу N 33-156), в котором суд, внимательно изучив составленное сторонами соглашение, пришел к выводу, что действительной воли работника на прекращение трудовых отношений не было, а было лишь желание трансформировать трудовые отношения (соглашение содержало обязательство работодателя в дальнейшем принять работника на работу вновь). В этой связи суд пришел к выводу о незаконности увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон). Выводы: минусы увольнения по соглашению сторон: работник может и не согласиться на расторжение трудового договора, несмотря на предложенные работодателем выгодные условия расторжения; в большинстве случаев расторжение по данному основанию потребует от работодателя добровольной уплаты компенсации, оговоренной сторонами в соглашении о расторжении трудового договора; практика фиксирует высокий риск оспаривания увольнения по соглашению сторон по причине порока воли работника. Случаи признания таких соглашений незаконными в судебной практике имеются. Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: Соглашение сторон применяется не тогда, когда работодатель не может найти подходящую статью в ТК РФ, а когда работодатель трезво оценивает временные и финансовые издержки, которые может повлечь за собой увольнение «по статье», если поводы для этого весьма прозрачны. На мой взгляд, увольнение по соглашению сторон — это лучший вариант расторжения трудового договора. Во-первых, он позволяет сторонам достичь компромисса и остаться довольными друг другом, во-вторых, он наиболее прост в оформлении, в-третьих, данное увольнение — самое «жизнеспособное» в случае оспаривания его со стороны работника. Своим клиентам я предлагаю такие аргументы, которые могут помочь убедить работника в необходимости подписания соглашения о расторжении трудового договора: доведение до сведения работника информации о том, что трудовой договор с ним будет расторгнут, в лучшем случае, работник будет сокращен. Однако даже сокращение — не самое хорошее основание к расторжению трудового договора для демонстрации будущему работодателю. Иное дело — соглашение сторон. Потенциальный работодатель не будет видеть в нем ничего плохого; соглашение сторон позволяет сэкономить время работника, которое может быть потрачено, к примеру, при сокращении численности или штата; соглашение сторон позволяет договориться о размере «компенсации» за увольнение, а также о порядке ее выплаты. Сокращение штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Претенденту на увольнение должен быть предоставлен список вакансий, соответствующих его компетенции — например, аналогичная  позиция, но в региональном филиале компании. Если работник отказывается от переезда, необходимо получить от него письменный отказ. О сокращении работодатель обязан предупредить работника письменно не менее чем за два месяца и не открывать сокращенную позицию в течение года.  Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: При применении вышеназванного основания для увольнения работодатели, по-прежнему, делают много ошибок: предлагают не все подходящие должности; увольняют раньше срока, определенного ч. 2 ст. 180 ТК РФ;увольняют работника точно в срок, но в период его болезни, что запрещено ч. 6 ст. 81 ТК РФ;не дожидаясь выражения согласия на вакансии или отказа от них, уже издают приказ об увольнении;не заботятся о реальном основании для сокращения;не вовремя утверждают новое штатное расписание;неправильно применяют положения ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе;допускают промахи в стандартном оформлении документации. По этим и другим причинам до сих пор существует высокий риск признания увольнения по сокращению штата незаконным и восстановления работника на работе, что подтверждается многочисленной судебной практикой. Так, например, в трудовом споре суд пришел к выводу, что работник был уволен до истечения установленного трудовым законодательством двухмесячного срока со дня уведомления о предстоящем сокращении. В связи с чем суд признал увольнение работника-истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК незаконным, восстановил истца в организации в прежней должности (решение Югорского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (опубликовано 27.11.2012г.). Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: Действительно, сокращение штата — один из способов увольнения, требующих строгого соблюдения процедур. Работник за 2 месяца письменно уведомляется о предстоящем сокращении, в течение этого времени ему обязаны предлагать письменно любую освободившуюся или вновь созданную вакансию, обязанности по которой он может выполнять с учетом своей квалификации. Предлагать важно не только аналогичные позиции, но и нижестоящие должности. А вот должности в других регионах предлагаются только в том случае, если это закреплено в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте компании. Также не следует забывать о преимущественном праве оставления на работе некоторых категорий сотрудников. Прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81). Если сотрудник отсутствует на рабочем месте в течение всего рабочего дня либо более четырех часов подряд, увольнение происходит автоматически. Сложнее уволить часто опаздывающего сотрудника, но и это возможно, если время начала работы прописано в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре, а также в коллективном договоре, если таковой имеется в компании. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: Сразу отметим, что такого основания от среднестатистического в меру ответственного работника можно никогда и не дождаться. Опоздания не формируют такого основания для увольнения, как прогул, так как время отсутствия работника не достигает 4-х и более часов подряд. Кроме того, высок риск неправильной фиксации события, неправильной квалификации отсутствия в качестве прогула, неправильно составленной документации для формирования основания, предусмотренного пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Минусы применения увольнения по данному основанию: низкая вероятность возникновения самого основания; высокая вероятность ошибок в процедуре увольнения по названному основанию; высокий риск оспаривания увольнения по причине его несправедливости, незаконности, а также с целью исключения неблаговидной записи в трудовой книжке; в тех организациях, где отсутствует штатный юрист, а ведение кадрового делопроизводства возложено на секретаря, все вышеуказанные риски ошибочных действия работодателя возрастают в разы. Риск восстановления уволенного прогульщика, также возрастает. Как показывает практика, не дремлют и контролирующие органы, которые проверяют работодателей и могут признать приказ об увольнении за прогул незаконным. Что и было сделано в Алтайском крае Государственной инспекцией труда. В результате проверки, осуществленной на основании обращения гражданина, государственный инспектор труда установил, что в нарушение ст. 193 ТК РФ работодатель не затребовал от работника письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте, не представил доказательств, подтверждающих отсутствие в рабочее время работника без уважительных причин, то есть допустил ошибки в процедуре применения основания увольнения, предусмотренного п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По требованию государственного инспектора труда приказ об увольнении работодателем был отменен. За нарушение трудового законодательства директор привлечен к административной ответственности в виде штрафа. Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: Даже если работник отсутствовал на работе нужное для прогула количество времени, автоматически его вряд ли можно уволить. В любом случае для этого потребуется четко соблюсти процедуру, установленную ст.193 ТК РФ. Иначе «автоматическое» увольнение за прогул может повлечь за собой восстановление уволенного с начислением оплаты времени вынужденного прогула. Несоответствие занимаемой должности (п. 3 и 5 ст. 81 ТК РФ). Работодатель имеет право изменить должностную инструкцию сотрудника, предупредив его за два месяца. Затем в дополнительных соглашениях к трудовому договору с сотрудником прописываются условия, на основании которых показатели считаются невыполненными. Значения показателей могут сниматься по любому графику: раз в неделю, месяц, квартал. Если работник не справляется, ему выносят выговор, строгий выговор, а затем увольняют. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения:Пункты 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – это два разных основания. Основание п. 3 - «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации» - на практике труднодостижимо из-за фактического невозникновения данного основания. Для его применения работодатель вынужден будет сначала утвердить локальный акт о проведении аттестации (см. ч. 2 ст. 81 ТК РФ), дать работникам время подготовиться. Создать комиссию. Правильно зафиксировать порядок ее проведения и итоги. Привести железные аргументы несоответствия работника занимаемой должности. А после этого … Предложить работнику другую работу у себя же на предприятии! Этого требует от работодателя часть 3 ст. 81 ТК РФ. То есть все вышеуказанные действия могут и не привести к финалу трудовых отношений, если работник согласится на перевод на другую должность. Стоила ли овчинка выделки? Пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предлагает универсальное основание для увольнения – «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание». В описываемой журналом «Forbes» схеме изменения должностных инструкций имеются некоторые изъяны: а не оспорит ли в дальнейшем работник эти изменения? Если вы, допустим, внесете в должностную инструкцию инженера по эксплуатации зданий обязанность вечером подметать 4 производственных цеха, думается, суд не признает такое изменение законным и обоснованным. И укажет ретивому работодателю на правильный ориентир в данном вопросе – ЕТКС. Кроме того, не следует забывать о систематике проступков у работника, которая может после первого наказания больше и не сформироваться. И хотя оба основания могут быть применимы, но их труднодостижимость и высокий риск оспаривания не делают их популярными. Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: В данном случае описана странная конструкция, никакого отношения не имеющая к российскому праву вообще и к п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ в частности. Во-первых, изменение должностной инструкции — это изменение трудовой функции работника, что возможно только по соглашению сторон. В этом случае предупреждение за два и более месяца роли не играют. Во-вторых, для подписания неких дополнительных соглашений к трудовому договору нужно волеизъявление работника, без которого соглашения появиться не могут. А если работник откажется подписывать доп.соглашения? Имеет право. В-третьих, для применения такого основания как несоответствие занимаемой должности (п.3 ст.81 ТК РФ) должна быть проведена аттестация, только отрицательное заключение аттестационной комиссии может стать поводом к увольнению сотрудника. Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 192 ТК РФ). Информация о запрете на курение, о необходимости соблюдать дресс-код должна быть прописана в правилах внутреннего трудового распорядка, под которыми подписываются все сотрудники еще при приеме на работу. Нужно понимать, что работодателю недостаточно просто указать «соблюдать дресс-код». Он обязан в письменном виде донести до своих сотрудников, какую именно одежду начальство считает подходящей для работы с подробным описанием фасона и цвета одежды. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: Конечно, такого основания в ТК РФ нет. Однако есть ранее рассмотренное основание, предусмотренное п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – неоднократное неисполнение обязанностей. Да, действительно, работника можно наказать и за курение на территории работодателя, и за несоблюдение дресс-кода при следующих условиях: у работодателя есть все локальные акты, которые данные требования зафиксировали точно и понятно; работник ознакомлен с указанными актами под роспись. В случае же нарушения работником указанных требований к поведению работников работодатель должен в точном соответствии с требованиями ст. 193 ТК РФ работника наказать. И только после появления системности (два и более нарушения в течение года) он уже сможет работника уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По моему мнению, наиболее оптимальный вариант для расставания с работником по простоте и обоснованности среди предложенных. Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: Если в данном случае речь идет о расторжении трудового договора на основании п.5 ст.81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), то несоблюдение дресс-кода или запрета на курение — не лучшие поводы для увольнения, поскольку они не имеют отношения к трудовым обязанностям. Увольнение по п.5 ст.81 ТК РФ производится тогда, когда имело место нарушение (несоблюдение) положений должностной инструкции или трудового договора. Алкогольное опьянение (подп. «б» п. 6 ст. 81). Достаточно однократного появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на своем рабочем месте на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию. Но чтобы воспользоваться данным способом, работодателю в качестве доказательства придется предоставить результаты медицинского освидетельствования сотрудника. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: Не всегда для применения данного основания нужны данные медэкспертизы (медицинского освидетельствования). Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2). Поскольку в большинстве случаев нетрезвый работник наотрез отказывается от прохождения медосвидетельствования (в том числе с целью в дальнейшем оспорить свое увольнение), работодателю придется собирать другие доказательства. Ими могут стать (включительно, но не ограничиваясь): акт об обнаружении в состоянии алкогольного опьянения; акт об отказе от медицинского освидетельствования; уведомление о даче объяснений; акт о непредоставлении объяснений (составляется после двух дней, данных работнику на это); и т.д. Как показывает практика, при правильном и аккуратном подходе работодателя к составлению документации в подобных случаях, работнику, появившемуся на работе нетрезвым, не удается успешно оспорить свое увольнение. Так, в споре о признании увольнения незаконным, работодатель подтвердил факт нахождения истца в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте актом о нахождении в состоянии алкогольного опьянения; актом об отказе от прохождения медицинского освидетельствования; протоколом об административном правонарушении, пояснениями свидетелей. Суд посчитал это достаточным доказательством факта нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения, а, значит, и достаточным основанием для расторжения трудового договора по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Не выявив никаких нарушений при процедуре увольнения, суд отказал работнику в признании увольнения незаконным (решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 21.03.2012; определение Свердловского областного суда от 21.06.2012 г. по делу № 33-7104/2012) . Но самый интересный вопрос в другом: а дождется ли работодатель появления сотрудника на работе в нетрезвом виде? Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: Чтобы уволить работника за появление на работе в состоянии опьянения, наличие результатов медицинского освидетельствования желательно, но не обязательно. Работник вправе отказаться проследовать в медицинское учреждение. В этом случае работодатель вправе подтверждать факт опьянения актом, в котором описываются признаки опьянения. Разглашение профессиональной тайны (подп. «в» п. 6 ст. 81). Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника, — серьезное нарушение трудовых обязанностей. При этом понятие персональных данных очень широкое, и теоретически уволить можно даже за сообщение кому-либо домашнего телефона коллеги. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: В соответствии с нормами ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Лица, незаконными методами получившие информацию, которая составляет служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки условиям трудового договора, и на контрагентов, сделавших это в нарушение условий гражданско-правового договора. Согласно пункту 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 в случае оспаривания работником увольнения по п.п. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения. Именно с данными доказательствами у работодателя, как правило, возникают проблемы. Прежде чем применить основание для увольнения, предусмотренное п.п. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, следует уточнить: имеются ли в организации локальные акты, определяющие сведения как охраняемую законом тайну; ознакомлен ли работник с указанными актами; обязался ли он не разглашать определенные сведения; действительно ли утечка информации произошла от этого работника и чем это подтверждается? Помните: обычный работник может не знать положения нормативных актов, законов РФ. Он может быть юридически абсолютно безграмотным. И только в случае, если он ознакомлен работодателем с локальным актом, основанном на нормах законов, он уже будет признаваться осведомленным с тем, что определенные сведения – это тайна. А наказать его за разглашение можно будет только после подписания им обязательства о неразглашении. Но и наличие всех указанных документов, как показывает практика, не минимизирует риска признания увольнения по названному основанию незаконным. Так, суд, рассматривая дело с аналогичными рассматриваемым обстоятельствами, посчитал, что работодателем не представлено доказательств нарушения работником своих должностных обязанностей, в частности, касающихся неразглашения коммерческой тайны. Суд указал, что доводы работодателя носят предположительный характер и не могут служить основанием применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Поскольку доказательств, безусловно свидетельствующих о разглашении работником сведений, относящихся к коммерческой тайне общества, в деле не имеется, суд признал увольнение по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным и изменил формулировку основания увольнения на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию) (решение Ленинского районного суда г. Перми от 06.04.2012 года; апелляционное определение Пермского краевого суда от 03.10.2012 г. по делу N 33-8900). Изменение основных условий труда (ст. 74 ТК РФ). Работодатель имеет право изменить график работы или условия оплаты труда, предупредив сотрудников за два месяца. И здесь открывается огромное пространство возможностей для работодателя, и сотрудники вынуждены либо соглашаться с ними, либо увольняться самостоятельно. Например, неугодному сотруднику можно предложить сдельную оплату труда, перевести производство на круглосуточный график, и тогда многие сотрудники предпочтут отказаться от ночных смен. Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: Слишком радужно представлены положения данной статьи. Работодателям не стоит так оптимистично представлять свои права. Во-первых, ст. 74 ТК РФ требует жесткого обоснования причин изменения условий трудового договора с работником. Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ допускаются только «причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Во-вторых, работодатель должен будет готов доказать, что определенные сторонами условия трудового договора не могли быть сохранены. В-третьих, ни при каких обстоятельствах закон не позволяет изменять трудовую функцию работника. Изменение условий трудового договора имеет жесткую регламентацию процесса: письменное ознакомление с предстоящими изменениями; письменное обоснование причин вводимых изменений; предложение вакансий в течение всего срока предупреждения; правильная фиксация всех согласий и отказов работника (от подписания, от вакансий и пр.); увольнение не ранее истечения срока предупреждения; выплата выходного пособия в размере двухнедельного заработка (ст. 178 ТК РФ). Непростая процедура, правда? Кроме того, необходимо учитывать, что работник может и … согласиться на новые условия работы. Или согласиться занять одну из предложенных вакансий. Тогда нужно будет искать другое основание для расставания? Если учесть высокий риск оспаривания увольнения по рассматриваемому основанию, стоит подумать над выбором данного основания для увольнения. В качестве примера успешного оспаривания можно ознакомиться с решением Коряжемского городского суда по делу № 2-12, в котором суд не признал наличие у работодателя оснований для изменения условий трудового договора и, следовательно, возникновения оснований для увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). До разрешения спора судом ответчик отменил свой приказ и восстановил работницу на работе). Анна Устюшенко, партнер, руководитель практики Группы правовых компаний ИНТЕЛЛЕКТ-С: Применение ст.74 ТК РФ возможно далеко не во всех случаях. По общему правилу, изменение условий трудового договора (а оплата труда, график работы — существенные условия) производится только по соглашению сторон (ст.72 ТК РФ). И только в случае изменения технологических или организационных условий труда работодатель вправе применить положение ст.74 ТК РФ и в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, предупредив об этом работника за два месяца. Следует иметь в виду, что в случае спора обязанность доказать факт изменения технологических или организационных условий труда лежит на работодателе. Неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ). Чаще всего работодатель применяет такую формулировку, когда другие законные способы увольнения уже исчерпаны или не подходят. В этом случае сотруднику могут дать невыполнимую по срокам задачу, а потом потребовать представить объяснительную записку о причинах неисполнения. (см. комментарий выше – «Несоответствие занимаемой должности (п. 3 и 5 ст. 81 ТК РФ») Неудовлетворительные результаты аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ). В компании должно быть положение об аттестации, а в аттестационную комиссию должны входить лица, имеющие профессиональное представление о работе сотрудников, подлежащих аттестации. Все решения комиссия отражает в протоколе. Если результаты проверки неудовлетворительные, компания вправе уволить сотрудника, но только после того, как он откажется от предложенной ему в этой же компании новой работы, соответствующей квалификации или ниже ее и с меньшим заработком. (см. комментарий выше – «Несоответствие занимаемой должности (п. 3 и 5 ст. 81 ТК РФ»). Наталия Пластинина, начальник сектора правового обеспечения: Проводя общий анализ представленных журналом оснований, можно сделать вывод о том, что каждое из них имеет свои минусы и влечет возникновение определенных рисков. Даже правильное соблюдение процедуры увольнения не всегда влечет признание увольнения законным и обоснованным. Работодателям можно порекомендовать использовать в своей деятельности наиболее простые основания и регламентированные законом процедуры увольнения. Например, увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или увольнение за появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Вынудите сотрудника уйти по собственному

Бывают такие сотрудники, от которых очень хочется как можно скорее избавиться. Не потому, что плохо работают. Просто раздражают. Только как уволить, не нарушая трудовое законодательство? Путь один – вынудить уйти «по собственному желанию». Как это сделать, читайте в статье рубрики «Пятничный менеджер».

Антон Петровский

Сотрудники бывают не только «любимые», но и те, от кого очень хочется как можно скорее избавиться. И не обязательно потому, что этот человек плохо работает. Просто раздражает… Постной физиономией или экстравагантными манерами, излишней раскованностью или формальным отношением к работе. Явно не отвечает духу организации. Только как уволить, не нарушая трудовое законодательство или заключенный контракт? Путь один – вынудить уйти по «собственному желанию». Причем сделать так, чтобы это желание у сотрудника стало весьма горячим, а последовавшее за ним решение об увольнении – твердым и бесповоротным…

1. Непрерывно по любому поводу и в различной форме сообщайте сотруднику, что он плохо работает.

Критикуйте все его отчеты, заворачивайте и высмеивайте любые инициативы. Не упускайте случая «высоко» отозваться о его профессиональных качествах в присутствии коллег или клиентов. Периодически задавайте сотруднику вопрос: «А чем вы вообще тут занимаетесь, а?!» Непрерывно давайте понять, что он взялся не за свое дело. Да и вообще, выполнять квалифицированную работу ему не дано… Результат не заставит себя долго ждать. Мало кто может жить и работать с постоянным ощущением того, что ты плохой и только мешаешь…

2. Повесьте на работника материальную ответственность за дорогостоящие предметы, с которыми не он непосредственно работает и следить за сохранностью которых в принципе не в состоянии.

Большинство людей как черт от ладана бегут от материальной ответственности в принципе. А уж тем более, если отвечать необходимо за что-то, за чем и уследить-то точно не можешь. Например, сообщите системному администратору, что теперь он будет отвечать за сохранность всей компьютерной техники компании, включая сервер и несколько рабочих станций в иногороднем филиале. Или «обрадуйте» специалиста по рекламе ответственностью за презентационное оборудование, с которым менеджеры ездят на выставки. Причем, делать такое сообщение необходимо сразу с описью и актом приема/передачи в руках. Последующий за этим нервный возглас «Подписывать не буду, лучше уволюсь!» не стоит оставлять без внимания…

3. Создайте сотруднику ощущение хаоса. Пусть он уже вообще перестанет понимать, в чем заключаются его обязанности и что он должен делать каждый день на работе.

Суть данного метода выражена известной фразой: «Иди туда – не знаю куда, принеси то – не знаю что». На практике это реализуется ежедневной выдачей новых заданий (с отменой уже на следующий день), расплывчатых указаний. Прикажите сотруднику отставить все текущие дела и заняться новым проектом, потом тут же бросить этот проект и заняться другим. Цель всех этих действий – разрушение понимания сотрудником своих ежедневных обязанностей и внесение полной дезориентации в его деятельность. Итог – приходя каждый день на работу, он уже не будет понимать, чем занимается и что делать в данный конкретный момент. Долго так продолжаться не может – нервы не выдержат…

4. Дайте человеку понять, что организация давно уже не нуждается ни в нем, ни в занимаемой им должности. А держат его на «почетной пенсии» просто из чувства ответственности и жалости.

Обычно так избавляются от старых и верных работников, которые стояли у истоков компании, служили верой и правдой, но не смогли профессионально вырасти вместе с фирмой и перестали соответствовать новому уровню бизнеса. Уволить этого человека своими руками – совесть не позволяет. Обычно такой сотрудник питает иллюзии, что на нем до сих пор все держится и он по-прежнему нужен компании. Однако если иллюзии развеять и дать понять, что сегодняшняя «работа» - просто благотворительность со стороны босса, то нормальный (гордый) человек элементарно обидится. И постарается в кратчайший срок, хотя бы для самоутверждения, уйти на другую работу.

5. Сообщите сотруднику, что скоро его деятельность будет проверять специально созданная для этого работодателем персональная комиссия.

Такое заявление должно вызвать у сотрудника явное замешательство: «Зачем комиссия? Руководство и так имеет полное представление о моей работе… Единственно разумное объяснение – под меня копают, ищут официальный повод уволить. Причем, вероятно, по статье о профессиональной непригодности или тому подобной. Так зачем звать комиссию? Хотите уволить, так я и сам уйду!»

6. Внесите изменения в должностные обязанности сотрудника таким образом, чтобы фактически понизить его должность и уровень выполняемой работы.

Формально оставьте сотрудника в сегодняшней должности и статусе. А фактически – серьезно понизьте. Например, отберите у начальника подчиненных и поручите ему какую-нибудь тупую, но весьма «важную» работу. Завалите «боевого офицера» (менеджера по продажам) канцелярщиной или отправьте высококлассного программиста в бухгалтерию делать «программы» расчетов в Excel. Вряд ли кто-то долго захочет выполнять несоответствующую своему уровню работу и профессионально деградировать.

7. Сделайте так, чтобы весь остальной персонал фактически объявил данному сотруднику бойкот, буквально прекратив с ним всякое общение и взаимодействие.

Например, сочувственно и под большим секретом поведайте каждому отдельному сотруднику компании, что их товарищ страдает от редкой и неизлечимой болезни, механизм заражения которой медицине до сих пор точно не известен… Метод действует безотказно. Уже на следующий день данный сотрудник с удивлением обнаружит, что ему не подают руки (причина ясна), его сторонятся, да и вообще смотрят как на врага народа. И даже если отбросить эмоциональную составляющую, то все равно выполнять работу без взаимодействия с другим персоналом просто нереально… Интересно, как долго он продержится?

8. Назначьте сотрудника генеральным директором юридического лица, фактически оставив его на прежней должности и с прежними обязанностями.

На самом деле, это примерно то же, что и повесить материальную ответственность (см. способ 2). Однако в данном случае ответственность может наступить любая, вплоть до уголовной. Расписываться вслепую за чужие решения, возможную «обналичку», гадать, заплатили ли налоги… Ну, дудки, ищите «Фунта» в другом месте. Лучше увольнение, чем такой «карьерный скачок»…

9. Организуйте работнику «подставу», в результате которой он за счастье почтет просто уволиться.

Например, организуйте экспедитору «потерю» товара на большую сумму или секретарю - важных документов, или кассиру - наличных денег. (Для решения задачи можно привлечь специалистов из службы безопасности.) В результате насмерть перепуганный работник сочтет за благо закрыть вопрос простым увольнением по собственному желанию. Как второй вариант, можно организовать скандал с сексуальными домогательствами в офисе (для мужчины). Устройте разбирательство малейших подробностей, организуйте собрание, потребуйте объяснения и покаяния. По идее, нормальный мужик пошлет всех к черту и уволится.

10. Ищите малейшие поводы и объявляйте сотруднику официальные выговоры, предупреждения и т.д. В итоге, перед лицом увольнения «по статье», человек уйдет сам.

Поджидайте утром с секундомером (и свидетелями) на пороге офиса и в случае опоздания сразу составляйте акт. Объявляйте ему официальные выговоры по любому поводу и тут же оформляйте их приказом. Все ваши действия должны дать понять работнику, что администрация ищет повод его уволить, причем по «нехорошей» статье. (Соответственно, собирает необходимые документы.) Так зачем же ждать?

# Слабых сотрудников надо увольнять

[Рон Ашкеназ](http://hbr-russia.ru/blogs/620/)

03.02.2014

Кратчайший путь к успеху для руководителя — выстроить образцовую команду. Однако большинство управленцев не решаются, едва заступив на новую должность, уволить слабых сотрудников. Сколько-то месяцев спустя, сожалея об упущенных возможностях, они почти наверняка скажут, что трудные «личные решения» нужно было принимать оперативнее.

Почему эти решения так трудны? Рассмотрим три наиболее вероятных объяснения.

Во-первых, **многие менеджеры не доверяют своим инстинктам**. В бизнес-школе учат анализировать ситуации с привлечением большого объема данных, однако в тот момент, когда человек принимает новую для него команду, он еще не располагает всей полнотой информации. Разумеется, отзывы о работе всех сотрудников ему передают, однако с комментариями, извинениями и оправданиями. Не располагая стопроцентно надежными сведениями, новый менеджер предпочтет выждать, собрать дополнительную информацию, посмотреть, как подчиненные будут работать в ближайшем квартале — или в ближайшем полугодии, а то и году. Подобная стратегия поглощает время. На самом деле исчерпывающей информации ни об одном человеке собрать нельзя, и вам придется принимать решение, исходя из неполных сведений.

Другая причина колебаний — **«синдром Дарта Вейдера»**. Менеджер тоже человек, каждый управленец хочет, чтобы его любили и уважали, а не чурались, словно он грозный тиран. И вот, чтобы не выглядеть плохим парнем или, простите за выражение, стервой, руководитель воздерживается от резких решений, всех старается ободрить, любое сомнение толкует в пользу подозреваемого. Для команды это как нельзя более комфортно — а с увольнением плохих работников вопрос опять-таки затягивается.

Третьей причиной проволочек может стать **нежелание ссориться с нужными людьми**, которые покровительствуют ленивцам. Например, недавний случай: прежний руководитель, лично набиравший персонал, ушел на повышение в совет директоров. Соответственно, новичок опасался, что увольнение кого-то из команды начальник воспримет как выпад в свой адрес, намек на его неумение подбирать людей. В другой компании худший сотрудник водил дружбу с ключевым клиентом, и менеджер не хотел ссориться с клиентом, пока не установил с ним личные отношения.

Проблема со всеми этими причинами для промедления (и, вероятно, с любыми прочими) заключается в том, что в краткосрочной перспективе они выглядят разумными. То есть новый руководитель без труда убедит себя в том, что резкие движения нежелательны. «Ведь я пока не располагаю всеми данными, — скажет он себе, — нужно ближе познакомиться с командой, не хотелось бы вызвать неудовольствие нужных людей». Разумнее всего — работать с той командой, какая уже имеется. Вот только эта стратегия, к сожалению, почти никогда не окупается.

Новых руководителей, как правило, назначают на должность не затем, чтобы они сохраняли статус-кво. От них ждут другого: что они поднимут работу своего отдела на новый уровень, а как еще это сделать, если не сколотить сильную команду? Недавно один гендиректор сказал мне, что для него важнейшее из качеств лидера — умение принимать неприятные решения и, если понадобиться, кого-то увольнять. Именно таких навыков он ждет от своих помощников.

Сказать легко, а сделать, конечно, трудно. И все же, если вы хотите отличиться на новой должности, внимательно присмотритесь к унаследованной вами команде: поможет ли она вам достичь новых высот. И если кто-то из ключевых сотрудников вызывает у вас сомнения, испытайте его с помощью стретчинга, дав задание, которое не входит в текущие обязанности, или проведите оценку его работы, обратившись к его подчиненным, коллегам, клиентам или партнерам. Если и после этого останутся сомнения — пора принимать жесткие меры.

# Негодяи в вашей компании – увольнять!

**— Роберт Саттон, Стэнфордский университет**

13.08.2015  Сергей Дружинин

В каждом коллективе есть настоящие мерзавцы и негодяи. Как правильно расстаться с коллегой-самодуром — рассказывает в своей новой книге бизнес-тренер Роберт Саттон. DK.RU публикует избранные цитаты.

Роберт Саттон, «Не работайте с м\*даками. И что делать, если они вокруг вас»

А не подлец ли я?

«Однажды я разозлился на сотрудницу, которую заподозрил в злонамерении (как выяснилось позже — ошибочно) и отправил ей оскорбительное электронное письмо. А в «копию» поставил ее начальника и подчиненных, а также других членов профессорско-преподавательского состава. Она только сказала: «Ты заставил меня плакать». Всё это было большой ошибкой, за которую мне стыдно до сих пор.

Такое случается. В определенных условиях каждый человек потенциально может действовать, как мерзавец. Важно не превратиться в «сертифицированного подлеца», который постоянно причиняет вред другим».

Чек-лист отъявленных негодяев

«Вот как ведут себя те, кого легко можно назвать... сами знаете как:

1| Вторжение на «личную территорию» «объекта»

2| Непрошеный физический контакт. Угрозы и запугивания — вербальные и невербальные

3| «Саркастические шутки» и «дразнилки», используемые для оскорбления

4| «Испепеляющие» электронные письма

5| Публичные попытки дискредитировать или показательные «разжалования»

6| Грубые вмешательства, лицемерные нападки, презрительные взгляды, игнорирование».

Мерзавцы повсюду

«Непревзойденным мерзавцем можно назвать продюсера Скотта Рудина. По оценке Wall Street Journal, с 2000 по 2005 гг. он сменил около 250 личных помощников. Его бывшие ассистенты говорили корреспондентам Journal, что он постоянно бранился и кричал на них. Один рассказал, что был уволен за «не тот кекс на завтрак», о чем мистер Рудин не вспомнил, но признал, что это было «вполне возможно».

А какой ОЗМ у вас?

«ОЗМ — это общие затраты на м\*даков. Оказывается, иметь таких в коллективе очень и очень дорого. Ученые посчитали, что 25% жертв издевательств и 20% очевидцев травли увольняются. То есть в организации, состоящей из 1000 сотрудников, увольнение четверти жертв издевательств (при стоимости замены 20000 долларов) выльется в 750000 долларов годовых убытков.

А если учесть, что на каждый «объект» травли приходится два свидетеля и 20% из них уходят, то добавляются еще 1,2 миллиона долларов. Таким образом, суммарные затраты на текучесть персонала равны скромным 2 миллионам долларов в год».

Правила найма

«М\*даки будут нанимать других м\*даков. Держите своих «местных козлов» подальше от процесса найма или, если это невозможно, вовлеките как можно больше «цивилизованных» людей в процессы собеседования и принятия решений, чтобы компенсировать человеческое пристрастие нанимать «придурков вроде себя».

Золотые слова!

«Знаменитый гуру менеджмента Питер Друкер, буквально перед своей смертью оглянувшийся на свою 65-летнюю карьеру консультанта, сделал вывод: великие лидеры могут быть «и харизматичными, и скучными, и мечтателями, и рационалистами», но у самых вдохновляющих и эффективных известных ему менеджеров было нечто общее. Главное — «они думали и говорили «мы» вместо «я».

Правило Southwest Airlines

«Херб Кэллехер, сооснователь Southwest Airlines и бывший CEO, рассказывал о таком случае: «Один из кандидатов на работу повел себя по-хамски с нашим секретарем в приемной, и мы немедленно отказали ему. Нельзя обращаться подобным образом с людьми и быть руководителем, который нам нужен».

Профнепригодные сотрудники

«Быстро избавляйтесь от м\*даков. Организации обычно терпят слишком долго перед тем, как избавиться от сертифицированных и неисправимых м\*даков. А когда, наконец, решаются на увольнение, реакция обычно звучит так: «Почему мы ждали так долго?».

Если самодуры великолепно справляются со своими обязанностями, но постоянно унижают окружающих, нужно относиться к ним как к профнепригодным».

Добрый совет

«Ограничьте общение с подлецами, чтобы сократить шанс самому заразиться «лихорадкой негодяя». Кроме того, тактика уклонения от общения с такими людьми снижает причиняемый ими ущерб. Чем дольше мы остаемся в окружении мерзавцев, тем больше склонны к тому, чтобы стать точно такими же.

Согласитесь, мир станет лучше и наши нервы будут целее, если мы будем окружены хорошими коллегами. Но начинать в любом случае нужно с самого себя, так что следите за собой».

Досье:

[**Роберт Саттон**](http://ekb.dk.ru/wiki/satton-robert) — преподаватель менеджмента и инженерного дела в Стэнфордском университете, а также организационного поведения в Стэнфордской бизнес-школе. Роберт Саттон изучает поведение лидеров и руководителей. Кроме того, он организует семинары для руководителей высшего и среднего звена, работающих в десятках отраслей более чем в 25 странах мира. В 2007 г. BusinessWeek назвал Саттона в числе десяти «звезд бизнес-школ» — то есть, как пояснил журнал, «преподавателей, оказывающих влияние на формирование современного делового мышления далеко за рамками академической деятельности». Автор книг «Искусство быть хорошим руководителем», «Охота за идеями» и других пособий по менеджменту.

Ричарду Брэнсону удалось за 10 лет создать из музыкального магазина гигантский многопрофильный конгломерат бизнесов, разбросанных по всем континентам планеты. 40 правил жизни от хиппи-миллиардера.

# 5 признаков проблемного кандидата. Не нанимайте его!

Как вы нанимаете сотрудников? По каким критериям вы судите о том, как они будут работать? Безусловно, прием на работу - это самое сложное, что мне когда-либо приходилось делать. Люди, которых вы принимаете в команду, помогают вам идти к цели и могут в буквальном смысле возродить компанию или уничтожить ее. Как не ошибиться с выбором? Откровенно говоря, прием на работу - это сложный процесс, который нельзя свести к обычному перечислению пунктов, но в начале года мне всегда хочется составлять списки, поэтому я расскажу вам о пяти тревожных признаках, которые стоит учитывать в разговоре с кандидатом.

1. Он не отправил благодарственное письмо

Я не нанимаю тех, кто не пишет мне письма после личной встречи. Я расцениваю это как неуважение к команде и ко времени, что мы потратили. Скорее всего, кандидату не слишком хочется у нас работать. Возможно, у него есть варианты получше. Отсутствие письма может свидетельствовать о недостатке коммуникативных навыков. Если он будет общаться с клиентами в подобном ключе, мы потерпим убытки. Благодарственное письмо - это красивый жест человека, которому действительно нужна работа. Не стоит думать, будто мы нанимаем всех, кто присылает нам благодарственные письма. Мы просто не нанимаем те, кто этого не делает.

2. Он не попытался собрать информацию о компании

К собеседованиям нужно готовиться. Тот, кто хочет получить работу, должен вооружиться всей доступной информацией. Как минимум, ему стоит знать, чем занимается компания, кого она обслуживает и с кем конкурирует. Если соискатель этого не знает, ему нет оправдания. Большинство компаний сейчас присутствует в Интернете - у них есть страницы в социальных сетях, сайты и блоги с кучей постов, рассказывающих о том, как идут дела. Вы поленились зайти в Интернет и почитать? Нашему стартапу лентяи не нужны! Ах, вы не лентяй? Значит, вам просто безразличны возможности, которые мы предоставляем. Вам все равно не место в нашей команде. Нам нужны сознательные люди, готовые прикладывать усилия к общему делу, начиная с самых первых шагов.

3. Его описание идеального места работы не совпадает с тем, что вы предлагаете

Если вы хотите полететь в космос или торговать недвижимостью и пришли устраиваться в технический стартап? Странно! Мы не надеемся, что сотрудники будут с нами вечно. Мы лишь хотим, чтобы они знали, зачем пришли в нашу отрасль, и имели план на обозримое будущее. Нам нужны люди, обладающие высокой мотивацией и нацеленные на достижение конкретных результатов. Если ваша цель несопоставима с вакансией, на которую вы претендуете, скорее всего, вы не будете вкладывать душу в работу, а потратите время и силы на погоню за мечтой.

4. К 25 годам он сменил шесть мест работы

Да, я знаю, что сейчас люди меняют работу со скоростью ветра. Когда-то люди могли работать на одном месте всю жизнь. Это было давно, и я не призываю следовать их примеру, но если вам 25, и вы уже сменили шесть мест работы, я серьезно задумаюсь, стоит ли вас брать. Особенно если вы прыгали с места на место в течение года. С большой долей вероятности, я подумаю, что вам не хватает усидчивости, навыков и умения принимать правильные решения. По всем признакам, вы и от нас уйдете, мы ведь ничем не примечательны. Будем ли мы вкладывать в вас силы и время? Нет. Работа есть работа. Иногда она бывает скучной, зачем нам те, кто сбежит, едва столкнувшись с трудностями? Нам нужны люди, готовые пробираться через дебри, решать проблемы и выходить победителями из любой головокружительной ситуации.

5. Он не может объяснить, почему он хочет работать в компании

Я проверяю уровень соответствия не только компании, но и конкретной должности. Я интересуюсь, что побудило кандидата подать заявку. Я хочу услышать голос человека, которому нравится учить и учиться, осваивать новые технологии, пробовать свои силы в стартапах. Если соискатель ничего подобного не говорит, я начинаю волноваться. Нам нужны те, кому нужна эта работа. Наши сотрудники часто пользуются новыми внутренними возможностями, но мне хотелось бы, чтобы при трудоустройстве их привлекала вакансия, которая уже есть. Такой сотрудник будет долго доволен своей работой, а это нам и нужно!

Принимать на работу сложно. Если бы это было просто, работодателям не приходилось бы никого увольнять. Невозможно найти хорошего специалиста, просто пролистав стопку резюме. Все решает личная встреча. В ходе беседы можно предсказать, как кандидат поведет себя в деле, и определить, какие из его личных качеств помогут ему в работе. Любая компания сильна ровно настолько, насколько силен ее самый слабый сотрудник. Увольняйте быстро, нанимайте медленно и не забывайте о тревожных признаках!

# Опасные сотрудники

7 типов работников, с которыми надо быть начеку.

Временщики, белые и пушистые, калькуляторы – почему они  - опасные сотрудники для вашей компании, и как их распознать?

1. Временщики.   
Эти сотрудники приходят на время – в ожидании лучшего места. Их цель – успеть получить побольше от вашей компании: строчку в резюме, деньги, знакомства, информацию.

*Как распознать.* В трудовой книжке много мест работы в разных сферах, красивые должности. Кандидат интересуется не содержанием работы, а больше ее внешними атрибутами.

*На каких должностях особенно опасны:* продавцы, руководители стратегических для компании направлений.

2. Белые и пушистые.   
Такие сотрудники перекладывают принятие трудных решений на других. Избегают открытых противостояний, не перечат первому лицу. Удачи приписывают себе, неудачи – другим.

*Как распознать.* Обратите внимание на то, как кандидат говорит о причинах увольнения, конфликтах с коллегами – анализирует ошибки или перекладывает вину других.

*На каких должностях особенно опасны:* первый заместитель Генерального Директора, директор по развитию (продвижению), да и вообще, безответственные люди не нужны любому бизнесу

3. «Калькуляторы». Девиз таких сотрудников – «как мне платят, так я и работаю». Часто чувствуют себя недооцененными. Восстанавливают «справедливость», снижая свою трудовую активность или тайно забирая у компании то, что было недополучено.

Как распознать. Выполняют задание «от сих и до сих», изводят руководителей, требуя дать четкое указание по каждому вопросу. Ничего не предлагают.

*На каких должностях особенно опасны:* исполнители, материально ответственные должности

4. Умирающий лебедь.   
Вечно вялые, ленивые и пессимистично настроенные. Пара таких сотрудников способна разрушить боевой настрой целого отдела.

*Как распознать.* От общения с ними быстро устаешь. Чаще, чем о работе, они говорят о грядущих сокращениях, банкротстве компании, экономическом кризисе и пр.

*На каких должностях особенно опасны:*на любых, особенно если находят себе в коллективе единомышленников. Это не вариант для найма в принципе – это заявка на увольнение. Кстати, в старину во время шторма за борт выкидывали тех, кто начинал стонать или паниковать. Иначе было не выжить.

5. Вампиры.   
Получают удовольствие, когда окружающие выплескивают эмоции, поэтому провоцируют коллег на агрессию, стараются всех вывести из равновесия.

*Как распознать.* Уже во время испытательного срока оказываются замешаны в выяснение отношений и рабочие конфликты.

*На каких должностях особенно опасны:* обслуживание клиентов, а также в закрытых рабочих группах, собранных под проект.

А вообще зачинщикам конфликтов – не место в вашей компании. Это вредители, разрушающие компанию изнутри. Пока все ссорятся и разбираются – клиенты уходят к конкурентам, потому все внимание персонала направлено не них (клиентов), а на разборки, рулежки и склоки.

6. Жертвы.   
Вечно сетуют на свое положение. Постоянные ошибки оправдывают тем, что их подвели, им не помогли, они болели или в тот день случилась магнитная буря.

Как распознать. Регулярно проваливают план и срывают сроки.

На каких должностях особенно опасны: исполнители. И снова повторимся – вашему бизнесу такие люди не нужны.

7. Отбывающие срок.    
Готовы отдавать компании только свое время: они физически присутствуют на рабочем месте, но при этом заняты посторонними вещами. Всегда в курсе последних новостей, часто устраивают перекуры и перекусы, а также отпрашиваются по разным причинам. Обычно дисциплинированны – приходят и уходят вовремя.

*Как распознать.* Выразите результаты их работы в цифрах (например, в деньгах) и сравните их с результатами коллег на аналогичных должностях.

*На каких должностях особенно опасны:* любые должности с фиксированным окладом, где не предусмотрена оплата за результат. Да и вообще, они даже на собеседование к вам заходить не должны – зачем вам зря тратить время и содержать ни на что неспособных людей? У вас же бизнес, а не богадельня.

# Как выявить плохого работника

Случалось ли с вами такое: на собеседовании кандидат идеален: потрясающее резюме, хорошо ответил на вопросы, производит  неизгладимо хорошее впечатление…

А как дошло дело до непосредственной работы…. От него в лучшем случае никакого толку.

А почему так происходит?

Одной из причин является то, что много людей хорошо умеют себя продавать, но не работать.

Сейчас достаточно развит  бизнес:  «За … цать тысяч рублей мы напишем тебе резюме или научим это делать».  Ютуб завален роликами о том, как надо вести себя на собеседовании.

Не мудрено, что появилось много тех, кто хорошо научился себя продавать. Жаль, что продуктивно работать – так и не научился.

Вы только посмотрите, что бывшие HR советуют кандидатам:

**1. «Станьте ценным сотрудником»**

Ценными для компании становятся те сотрудники, кто эффективно трудится и чей уход может существенно пошатнуть дела фирмы. Как стать таким человеком? Думайте о том, как вы поможете компании процветать, какие ваши навыки и умения могут пригодится, что полезного вы можете дать.

И вот обо всем этом вы слушаете на собеседовании. Прекрасные идеи о том, как может быть все прекрасно. Все хорошо, но только в 10% случаев это оказывается правдой.

Чтобы стать ценным сотрудником надо работать и достигать результатов, а не давать обещаний .

**2. Не забывайте про тонус!**

Скорее всего, работодатель предпочтет  «подтянутого» оптимиста, стильно одетого, с приятным выражением лица, четкой и понятной речью, достаточно уверенного в своих силах и готового немедленно приступить к выполнению рабочих обязанностей.

Видели таких? И как долго у них сохраняется желание работать?

На собеседовании кандидат рвет и мечет, а потом от сумасшедшего  желания работать  мало что остается.

В итоге получается, что к нам приходит подготовленный кандидат, который создает впечатление ценного сотрудника. И в 80-90% случаев это оказывается простой рекламной оболочкой.

Особенно важно оценивать  «безопасность кандидата» на позиции сотрудников сервиса или обслуживания.

Именно эти люди создают отношения с вашими клиентами. Либо создают, либо разрушают.

Давно известно, что нагрубивший или плохо сработавший сотрудник сферы сервиса или услуг может значительно повлиять на доход компании.

Такие сотрудники находятся как раз на "линии фронта"  и постоянно работают с вашими клиентами.

# Кого не надо брать на работу

01.02.2016

Если вы решили подыскать себе нового сотрудника — вот небольшой список психотипов, которых НИКОГДА не стоит брать на работу, если вы не хотите всё развалить!

1. Маменькина дочка / сын

К вам на собеседование пришла молодая особа или щеголеватый молодой человек, которого в приемной дожидается мамаша, бабушка или тетушка, кидающаяся с вопросами к своему чаду после собеседования? Гоните таких соискателей вон: здесь не школа и не детский сад. Подтирать сопли и гладить по голове вам некогда: у вас бизнес-проект, а не центр для образцовых дошкольников.

2. Любитель бонусов

Он (реже — она) спрашивает не столько об обязанностях и требованиях, как расспрашивает об отпускных, больничных, страховке, продвижении по карьерной лестнице, бесплатных походах к ортодонту и возможности повесить отдельную табличку со своим именем на дверях общего кабинета. Тоже гоните подальше.

3. Спортсмен-фанатик

Если в резюме человек указывает, с какого расстояния от может отбить крученую подачу, что он пополнит ряды вашей команды по футболу или готов составить вам компанию в [гольф](http://rostov.dk.ru/wiki/golf-kantri-klub-don#binding) или аэрохоккей — отказывайте. Нет никакого смысла брать человека, который полагает, что знает вас лучше, чем вы сами себя знаете, а еще и считает, что командный спорт важнее, чем командная работа.

4. Человек с комплексом вины

*«Знаете, я уже 18 месяцев не могу найти работу, но почитал вот ваше объявление, и я надеюсь, что я впишусь в ваш коллектив, когда бы мы могли встретиться так, чтобы вам это было удобно?».*

Униженно-просящий тон — что это? Вы ищете в свою компанию победителя, а не человека, который будет клянчить и комплексовать. Отказывайте такому соискателю ради его же блага.

5. Любитель «потормозить»

Как правило, такой соискатель не удосуживается почитать подробнее о вашей компании, задает вопросы не к месту или вообще не задает, а когда предлагаешь ему уточнить или спросить что-то — он/она тупо смотрит на вас с отсутствующим выражением лица. Возможно, это нервная скованность в незнакомой обстановке, а возможно — обычная природная тупость. В любом случае, с таким каши не сваришь: вам же не телефонные будки собирать, и не кассира нанимать для приема чеков, а человека, который будет много общаться с командой и с окружающим миром. «Тормозить» здесь попросту некогда.

6. «Рот не закрывается»

Балагур, остряк и любитель рассказать все истории за одно собеседование — это, конечно, очень занимательный и яркий персонаж. Но теперь представьте, что так будет каждый день. Изо дня в день. А еще они увлекаются так, что по ходу ответа забывают, на что собственно они должны ответить. Болтун — не только находка для шпиона, но и кадр, ценный только в сфере телемаркетинга. Во всех остальных случаях гоните таких в сад.

7. Минималист-молчун

Односложные «да» и «нет» — всё, что можно вытянуть из такого претендента на все вопросы. Слушать — бесценное качество. Но мы же не на допросе: что, зубы из него начать тянуть, чтобы он заговорил? Так молчать хорошо на приеме у стоматолога; а вам понадобятся люди поразговорчивее (в разумных пределах, естественно).

8. Сказочница

Женщина / девушка, которая любит слегка приукрасить свою историю даже в резюме — и в итоге получается не «слегка», а настоящая Алиса в Стране Офисных Чудес. Если уличить ее во лжи и преувеличениях, она довольно быстро скатывается к скромным реальным достижениям — и тогда окажется, что супер-звездой в команде вашей компании она стать не может. Что не мешает ей хвастаться достижениями в спорте, особенным везением и какими-то заоблачными приключениями. Не верьте: любезно улыбаемся на прощание и отказываем.

9. Хамелеон

Он готов принять любую работу в любом подразделении или отделе. Открытость и желание учиться — это ОК. Но совсем не ОК, когда нельзя понять, что же человеку нравится делать по-настоящему. Куда не поставь — он так и будет. Нельзя всем нравиться и уметь абсолютно всё, именно по этой причине с мастерами карьерной мимикрии придется проститься.

10. Король Лир / Королева Драмы

Он любит драму, даже трагедию: вваливается в ваш офис в другое время, чем было ему назначено — и требует интервью НЕМЕДЛЕННО. Агрессивное поведение до собеседования и в ходе него, трагические изломы рук, пафос и всяческое привлечение внимания к своей особе – поймите, что такое будет с разными вариациями повторяться ежедневно. О боги, давайте лучше не будем брать его: ему место на сцене, а не в вашем офисе.

11. Мастер импровизации

Он использует кучу бессмысленных вставных словечек, не приносит с собой резюме, на ходу сочиняет истории и не готов предоставить рекомендации от предыдущего работодателя. В общем, кажется, нам этот человек не подойдет. А вам?

12. Безграмотное чудо

Такой человек пишет и говорит с чудовищными ошибками, как будто никогда не был в школе. Всегда и везде. Он не просто опечатки допускает, он «ездяет» по конференциям, «споймал» удачу за хвост и пользуется «ихними» новинками. Речь его, и письменная, и устная изобилует просторечиями, смешанными в кучу с «пошэренными инсайтами» и глаголами вроде «попробывать». Даже не будучи граммар-наци, хочется выгнать такого претендента с глаз долой.

13. Смартфономан

Кандидатка сидит, уткнувшись в смартфон даже в ходе собеседования? Кандидат отвлекается на звонки? Гоните их поскорее из приемной. Да, гаджеты — это круто, но синдром дефицита внимания и маниакальная зависимость от смартфона — это никак не поможет вам и вашей фирме в нормальной работе. Главное — не любить смартфоны так, будто это ваша печень; главное — уметь общаться в команде и за ее пределами. О каком общении может идти речь, если соискатель сидит в чатике или куда-то звонит всё время?

Всех психотипов описали, и говорят никого не брать. Лучше б написали кого куда брать. Сейчас полностью здоровых и подходящих людей практически нет. Придется менеджеру по персоналу самому за всех работать.

Видимо писали про неквалифицированный персонал. Скорее статья позабавила. Не встречала я за свой опыт подобных типажей.

Вот так свезло, а мне только такие и попадаются, приходится гнать в шею, потому как опыт работы с описанными типами действительно негативный.

Ещё пару позиций и брать на работу будет некого.....

Читая статьи подобной тематики складывается мнение, что кадровики прежде чем взять человека размышляют:

"Так делать нечего, персонал со своими обязанностями справляется, как бы нас не уволили за ненадобностью... А давайте мы скажем руководству, что им нужен помощник и будем его искать! - Отличная идея, вот и нас еще месяца 2 никто увольнять не будет))"

З.Ы. По рассказам моих родителей, которым за 60 лет, брали чуть ли не с улицы, ставили на какую-то незначительную должность, а там если не дурак и справлялся с обязанностями двигали выше. И все были довольны, и эйчары занимались делом а не ерундой, и люди РАБОТАЛИ, а не ИСКАЛИ работу.

# Каких сотрудников надо уволить

Александра Клименко 09.06.2017

Паршивая овца в коллективе – опасность для всей компании. Демотивировать отдел такой человек может очень быстро – распространяя сплетни, подрывая авторитет руководства, срывая сроки.

Некомпетентность или запредельная лень видны сразу, иначе все обстоит с сотрудниками, которые, на первый взгляд удовлетворительно выполняют все обязанности, но на самом деле, словно раковые клетки, незаметно разрушают организм компании: производительность всего коллектива, отношения, моральный климат.

8 типов сотрудников, на которых стоит обратить особенное внимание, a в случае обострения ситуации – уволить:

1. Они продолжают совещание после совещания

Прошло совещание, на котором обсудили вопросы и приняли решения, с которыми все согласны. Идеи начинают претворяться в жизнь, но тут по углам в компании начинают шушукаться, оказывается, что он или она не разделяют решение, принятое ранее в коллективе, возникают разногласия. Некоторые сотрудники говорят:

«Вообще-то это была плохая идея, но раз нам говорят так делать, попробуем. Посмотрим, что получится».

Сотрудник может даже сказать, что так и быть, он согласен, но на самом деле начинает делать все для того, чтобы не реализовывать принятые решения. Такому человеку лучше работать в другом месте.

2. «Это не моя работа»

Чем меньше компания, тем более важно, чтобы сотрудники могли принимать решения и брать на себя ответственность, быстро адаптировались и делали все для достижения результата, независимо от полномочий и должности. Даже когда руководителю нужно поработать грузчиком, [бухгалтеру](http://nsk.dk.ru/wiki/bukhgalter#binding) – менеджером, a [генеральному директору](http://ekb.dk.ru/wiki/generalnyy-direktor#binding) – продавцом, это нормально.

Задача, которую поручают сотруднику (конечно, если она не противозаконна), должна с готовностью выполняться. Фраза «Это не моя работа» означает, что человек думает только о себе, a не о компании. Это быстро подрывает общую производительность, ведь сплоченная команда превращается в группу индивидов.

3. Работа=одолжение

Сотрудники прекрасно работали весь прошлый год, месяц и неделю. Но пришел сегодняшний день и работа стоит. Сотрудник говорит, что «свой долг» он уже выполним – в прошлом периоде, a сейчас имеет право бить баклуши. Говоря «я выполнил свой долг», люди как бы заявляют, что больше не собираются напрягаться.

4. Опыт считается ценным товаром

Опыт сотрудников важен, однако только тогда, когда он трансформируется в улучшение навыков, производительности и дает ощутимые результаты. Если ничего этого не происходит, опыт бесполезен.

Когда люди говорят «у меня больше опыта», они заявляют, что им не нужно обосновывать свои решения и действия. Ни опыт, ни должность не должны быть решающим аргументом, побеждать должны мудрость, логика и справедливость – независимо от того, сколько лет сотрудник проработал.

5. Любовь к сплетням

Сплетни очень портят атмосферу в компании. Если у людей есть время болтать о том, что их не касается - это заметный минус. Куда лучше потратить эти часы и минуты более продуктивно. Кроме того, сплетников всегда не уважают. Все, что умаляет достоинство сотрудников, нужно пресекать.

6. Подавление усилий других сотрудников

Недавно пришедший в компанию усердно трудится. Он задерживается допоздна, но в итоге показывает прекрасный результат. После этого он может услышать от более «опытных» сотрудников примерно следующее: «Ты слишком стараешься и на твоем фоне мы выглядим хуже».

Хорошие сотрудники не сравнивают себя с другими, только с собой, пытаясь выиграть «соревнование» с собой вчерашним. Неудачники же не хотят делать больше, они хотят, чтобы другие делали меньше. Победы их не интересуют, главное – не начать проигрывать. Если в коллективе подавляют хорошего сотрудника, это приводит к снижению квалификации всей фирмы.

7. Первый во всем

Работник может прекрасно справляться с задачами, делать так, что весь коллектив оказывается на высоте. Но ведь ни один результат на работе не достигается в одиночку. Лидер коллектива должен доверять другим, хвалить других, делиться лучами своей славы. Говоря «Все держится на мне» и «Это была моя идея», люди заявляют, что мир вращается вокруг них. Проблема в том, что тот, кто не разделяет эту философию, тут же становится врагом.

8. Перекладывание ответственности

Поставщики жалуются, клиенты недовольны. Какая бы проблемная ситуация ни были, виноват кто угодно, только не он. Порой, независимо от того, что произошло и кто виноват, люди с готовностью принимают удар на себя. Они готовы в критике и ответственности, так как знают, что смогут с этим справиться. Такие бескорыстные поступки сплачивают коллектив, ведь ответственность, как и успех – общие.

# Вам нравится увольнять людей?

[Рон Ашкеназ](http://hbr-russia.ru/blogs/620/)

03.02.2014

Кратчайший путь к успеху для руководителя — выстроить образцовую команду. Однако большинство управленцев не решаются, едва заступив на новую должность, уволить слабых сотрудников. Сколько-то месяцев спустя, сожалея об упущенных возможностях, они почти наверняка скажут, что трудные «личные решения» нужно было принимать оперативнее.

Почему эти решения так трудны? Рассмотрим три наиболее вероятных объяснения.

Во-первых, **многие менеджеры не доверяют своим инстинктам**. В бизнес-школе учат анализировать ситуации с привлечением большого объема данных, однако в тот момент, когда человек принимает новую для него команду, он еще не располагает всей полнотой информации. Разумеется, отзывы о работе всех сотрудников ему передают, однако с комментариями, извинениями и оправданиями. Не располагая стопроцентно надежными сведениями, новый менеджер предпочтет выждать, собрать дополнительную информацию, посмотреть, как подчиненные будут работать в ближайшем квартале — или в ближайшем полугодии, а то и году. Подобная стратегия поглощает время. На самом деле исчерпывающей информации ни об одном человеке собрать нельзя, и вам придется принимать решение, исходя из неполных сведений.

Другая причина колебаний — **«синдром Дарта Вейдера»**. Менеджер тоже человек, каждый управленец хочет, чтобы его любили и уважали, а не чурались, словно он грозный тиран. И вот, чтобы не выглядеть плохим парнем или, простите за выражение, стервой, руководитель воздерживается от резких решений, всех старается ободрить, любое сомнение толкует в пользу подозреваемого. Для команды это как нельзя более комфортно — а с увольнением плохих работников вопрос опять-таки затягивается.

Третьей причиной проволочек может стать **нежелание ссориться с нужными людьми**, которые покровительствуют ленивцам. Например, недавний случай: прежний руководитель, лично набиравший персонал, ушел на повышение в совет директоров. Соответственно, новичок опасался, что увольнение кого-то из команды начальник воспримет как выпад в свой адрес, намек на его неумение подбирать людей. В другой компании худший сотрудник водил дружбу с ключевым клиентом, и менеджер не хотел ссориться с клиентом, пока не установил с ним личные отношения.

Проблема со всеми этими причинами для промедления (и, вероятно, с любыми прочими) заключается в том, что в краткосрочной перспективе они выглядят разумными. То есть новый руководитель без труда убедит себя в том, что резкие движения нежелательны. «Ведь я пока не располагаю всеми данными, — скажет он себе, — нужно ближе познакомиться с командой, не хотелось бы вызвать неудовольствие нужных людей». Разумнее всего — работать с той командой, какая уже имеется. Вот только эта стратегия, к сожалению, почти никогда не окупается.

Новых руководителей, как правило, назначают на должность не затем, чтобы они сохраняли статус-кво. От них ждут другого: что они поднимут работу своего отдела на новый уровень, а как еще это сделать, если не сколотить сильную команду? Недавно один гендиректор сказал мне, что для него важнейшее из качеств лидера — умение принимать неприятные решения и, если понадобиться, кого-то увольнять. Именно таких навыков он ждет от своих помощников.

Сказать легко, а сделать, конечно, трудно. И все же, если вы хотите отличиться на новой должности, внимательно присмотритесь к унаследованной вами команде: поможет ли она вам достичь новых высот. И если кто-то из ключевых сотрудников вызывает у вас сомнения, испытайте его с помощью стретчинга, дав задание, которое не входит в текущие обязанности, или проведите оценку его работы, обратившись к его подчиненным, коллегам, клиентам или партнерам. Если и после этого останутся сомнения — пора принимать жесткие меры.

# С лучшими заключаем трудовой договор задолго до начала работ

За какой срок до приступления к работе можно заключить трудовой договор? Дело в том, что мы нашли отличного специалиста, но он готов начать работать только через два месяца. И что делать, если он на работу не выйдет?

Трудовой кодекс РФ допускает возможность заблаговременного заключения трудового договора с работником.

Согласно ч. 2 ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

То есть эта дата определяется по соглашению сторон в договорном порядке.

Если работник в назначенный день на работу не выйдет, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

# «Хороших» людей трудно уволить

Макс Альтшулер июнь 2017

Увольнение может стать тяжелым ударом для любого сотрудника, особенно трудолюбивого. Я работаю в среде технологических стартапов, которые отличаются высокой текучестью кадров и быстрыми переменами, и мне часто приходится увольнять хороших сотрудников. Я понимаю, как нелегко приходится людям в такие моменты. Однако, овладев искусством продаж, я научился воспринимать увольнение как сделку, для заключения которой необходимо проявлять сочувствие, задавать правильные вопросы и открыто и непринужденно подводить собеседника к необходимому вам результату. Сообщая людям об увольнении, я стараюсь преподнести им эту новость в максимально выгодном для них свете. Подобный подход может показаться чистой воды манипуляцией или проявлением бессердечности, но это не так. При грамотном использовании он упрощает переходный процесс.

Не так давно я уволил девушку, которая работала контент-менеджером. У нее был опыт продаж, при этом она хорошо писала и хотела попробовать управлять контентом в одном из моих бизнесов. Мне показалась, что человек с таким профессиональным опытом блестяще проявит себя на этой должности, причем в обеих ипостасях. Однако ничего не получилось. Мне пришлось заменить ее на другого специалиста, которого я нанял, потому что он лучше разбирался в контенте.

Я и не думал о том, чтобы просто выставить сотрудницу на улицу, поскольку это было бессмысленно: она общалась с более чем 30 независимыми поставщиками контента, которые имели принципиальное значение для нашего бизнеса, а ее внезапный уход нанес бы ущерб этим отношениям. Мне хотелось, чтобы она осталась в компании на переходный период. Да и ей самой такое решение пошло бы на пользу — у сотрудницы появилось бы время на поиск подходящей работы.

У нас получился трудный разговор, в ходе которого я объяснил ей причины неудачи, а также рассказал, почему она не подходит для выбранной должности и почему мне пришлось ее уволить. Кроме того, я спросил: «Каковы твои цели? Где бы ты хотела продолжить карьеру?» Она ответила следующее: «Мне стоит вернуться в продажи, вот чем я действительно хочу заниматься».

На тот момент у меня в компании не было подходящих вакансий, однако я пришел на встречу, имея на примете ряд других предложений, которые могли ей подойти. Когда вы работаете в стартапе, вам приходится постоянно налаживать связи: руководители компаний всегда просят друг друга посоветовать им кандидатов на определенные должности. В общем, я рассказал ей о работе, которая, как мне показалось, открывала для нее хорошие перспективы. Связавшись с руководством этой компании, я представил свою сотрудницу, прямо заявив, что она — как раз тот человек, который им нужен. Так и вышло: вот уже два года мой бывший менеджер успешно там работает.

Подобное часто случается в Кремниевой долине, поскольку там происходит бурный рост компаний, а широкие связи открывают их сотрудникам неожиданные возможности. Конечно, бывают ситуации, когда, увольняя человека, вы не хотите ему помогать — например, если он совершил какой-то серьезный проступок или утратил ваше доверие. Однако такие беседы проводить значительно проще.

Решая вопрос об увольнении талантливых людей, которые взялись за работу, однако ее не потянули — например, того же контент-менеджера, — я использую три элемента своего инструментария продаж.

Сочувствие. Я забочусь о своих сотрудниках и хочу, чтобы они нашли достойную работу, если оставить их в компании не получается.

Любопытство. Мне хочется знать, какие цели они перед собой ставят.

План. Перед тем как кого-то уволить, я стараюсь давать советы, которые помогут этому человеку двигаться дальше.

Мы обсуждаем с сотрудником навыки, в которых он нуждается для достижения определенных целей. Я рекомендую ему книги, тренинги, а также варианты трудоустройства в других компаниях, где у него появится возможность пройти соответствующее обучение.

Я не берусь утверждать, что такой подход способен полностью избавить человека от боли и обиды из-за его увольнения или что мне всегда удается найти ему новую работу. Тем не менее я делаю все возможное, чтобы облегчить последствия такого удара. Когда талантливые люди в конечном счете куда-нибудь устраиваются, я хочу, чтобы они тепло отзывались о нашем сотрудничестве и продолжали поддерживать мою компанию, достойно представляя ее на новом месте. Она указана в их резюме и профиле LinkedIn. Кроме того, мои бывшие сотрудники стараются не афишировать свое увольнение, поэтому до тех пор, пока работодатель не проявит интерес к этому вопросу, никто о нем не узнает. Если работавшие у меня люди впоследствии достигают еще больших высот, очевидно, что моя компания может стать трамплином для взлета, поскольку в ней знают толк в талантах. Эта перспектива привлекает самых лучших соискателей. Ярким примером такого рода может служить так называемая PayPal-мафия (сообщество бывших сотрудников компании PayPal, многие из которых стали миллионерами, а трое — Питер Тиль, Илон Маск и Макс Левчин — миллиардерами — прим. ред.).

Девушка, работавшая у нас контент-менеджером, — это лишь один из уволенных сотрудников, с которыми я поддерживаю связь. Каждый раз, когда мы замечаем, что в одной из наших компаний произошло что-то хорошее, мы обмениваемся сообщениями, чтобы приободрить друг друга. Несмотря на то, что увольнение нам далось нелегко, оно открыло для нас новые горизонты.

Об авторе: Макс Альтшулер — основатель и гендиректор компании Sales Hacker

# Найти и избавиться: как выявить вредных для бизнеса сотрудников

15.12.2017

Лодыри, хамы и шуты способны внедряться в фирму и производить вполне благоприятное впечатление. Выявить их среди надежных сотрудников сложно, но необходимо, иначе бизнес рискует пойти ко дну.

Перед новым годом принято избавляться от всего ненужного. Стоит «прошерстить» и сотрудников компании: часть из них неэффективна или даже вредна. Лодыри, диверсанты и злодеи обычно весьма успешно притворяются высокопроизводительными сотрудниками, без которых, якобы, просто встанет весь рабочий процесс. Фирма, однако, от их деятельности получает только финансовый и репутационный ущерб.

Как установили ученые из Гарвардской школы бизнеса, если компания нанимает на самом деле эффективных, a не «токсичных» сотрудников, она экономит около $12500 ежегодно. При помощи специального ПО удалось установить, что сотрудник офиса сегодня тратит на выполнение рабочих заданий всего 38% рабочего времени. Почти у половины задач в крупных компаниях срывается дедлайн, на малых предприятиях этот показатель выше еще в полтора раза. О том, как выявить вредных для бизнеса сотрудников, пишет автор Forbes Contributor Никита Рогозин, исполнительный директор системы контроля сотрудников «Стахзановец».

3 вида работников-вредителей

1. Лодыри

Если сотрудник уже в который раз проваливает дедлайн, ссылаясь на большую загруженность, присмотритесь к нему повнимательнее: может быть, на самом деле это не сверхзанятой человек, a лодырь. Такой работник очень много рабочего времени проводит в социальных сетях, часто сидит на сайтах интернет-магазиновили смотрит ролики на YouTube.

Как выявить?

Контролировать занятость. Для учета рабочего времени сотрудников есть специальный софт, который анализирует, какие приложения использовались, a также время от времени делает фото сотрудника при помощи веб-камеры и скриншоты экрана. Кроме того, есть сервисы, которые дают возможность контролировать удаленных сотрудников. Через смартфон они отслеживают передвижения работников, их геолокацию, могут анализировать разговоры и используемые приложения.

Что делать?

Человек, который не может выполнять работу в срок и качественно, не обязательно лодырь. Помните, что он мог просто расслабиться, устать или потерять интерес к делу. В таком случае нужно просто поговорить наедине.

Наличие объективных показателей может стать серьезным доказательством того, что поведение сотрудника не соответствует требованиям, предъявляемым к его должности, — а это значит, что в дальнейшем уволить его будет намного проще.

2. Диверсанты

Такие работники хорошо справляются со всеми обязанностями, но постоянно срывают рабочий процесс и дестабилизируют коллег. Это они зовут покурить или выпить кофе несколько раз в час, громко обсуждают последние новости в опенспейсе. Очень часто они имеют амплуа шута, но последствия их поведения совсем не шуточные. После проделок диверсантов остальные работники не могут войти в рабочий ритм или, что еще хуже, становятся объектами нападок и откровенных насмешек товарищей.

От действий диверсантов страдают партнеры и клиенты компании. Например, одна компания внезапно потеряла важного стратегического партнера. Спустя некоторое время оказалось, что один из менеджеров в деловых письмах позволял себе сначала недвусмысленные намеки в адрес девушки, возглавляющей компанию-партнера, а затем перешел к прямым угрозам.

Конечно, это редкий пример. Чаще такие работники просто по-хамски общаются с клиентами и рядовыми сотрудниками партнеров, импользуя, как правило, обсценную лексику.

Как выявить?

Если есть подозрения, что работник — диверсант, стоит проанализировать все виды его коммуникации с помощью специального ПО. Полную информацию поможет собрать метод 360: коллеги из разных отделов должны анонимно сформировать полный портрет работника (особенно актуально для крупных компаний). Можно использовать и открытое интервьюирование работников, но этот метод больше принят на Западе, в России срабатывает далеко не всегда.

Что делать?

Если сотрудник важен для компании, можно начать с профилактической беседы или наложения денежных санкций. С помощью автоматизированных инструментов можно легко купировать отклонение от делового стиля в переписке и частую коммуникацию с другими сотрудниками по личным вопросам. Увольнение диверсанта обычно позволяет всем остальным вздохнуть свободно и достигать больших результатов.

3. Злодеи

Злодеи — это любители поживиться за чужой счет, в том числе и за счет компании, где им и без того платят зарплату. Чаще всего такие сотрудники встречаются в отделах закупок или продаж. В первом случае они набирают поставщиков за откаты, во втором злодей может сливать клиентов конкурентам или иметь собственный бизнес, работающий с той же готовой базой потребителей.

Порой слив корпоративной информации проводится с целью подорвать бизнес, есть группа злодеев, которые не гнушаются даже шантажом.

Как выявить?

Выйти на след злодея можно при помощи интервьюирования сотрудников, a также при помощи технических средств: от мониторинга рабочего места до установки видеонаблюдения. Это поможет избежать финансовых убытков и серьезных нарушений в бизнес-процессах. Часто люди, которые планируют нанести организации серьезный вред, внешне себя никак не выдают. Но при внимательном рассмотрении поведения злодея в формате случайных проверок можно заметить некую нервозность в общении или даже озлобленность. Большинство внутренних атак совершается такими сотрудниками в минуты, когда все его коллеги заняты другими делами.

Что делать?

С двумя первыми категориями можно доверить поработать HR, который направит деятельную энергию в нужное компании русло. При этом злодеям (или тем, кто только подозревается в подрыве деятельности компании) ни в коем случае нельзя предоставлять удаленный доступ к корпоративной сети — они способны вывести ее из строя. Тех же, кто готов пойти на преступления, нужно увольнять, как можно скорее.

Отдельная категория злодеев — вражеские агенты. Они приходят работать на место, для которого имеют блестящую квалификацию, соглашаясь на небольшую для их уровня зарплату. Все свои обязанности они выполняют прекрасно, но на самом деле действуют в интересах третьих лиц: передают важные сведения о бизнесе. Настороженность руководителя должно вызвать в первую очередь желание сотрудника вникнуть в бизнес-механизмы, находящиеся за пределами его обязанностей. Также еще одной причиной для сомнений могут оказаться непонятные контакты из корпоративного периметра, с которым обычно человек этой должности никак не пересекается, и передача служебной информации.

# Надо уволить сотрудников? Объясните сокращения эффектом Рингельмана

05.12.2017

Один работник все делает хорошо, двое — уже хуже, а восемь человек — просто ужасно? Еще в начале ХХ века психологи выявили эффект социальной лени, способа борьбы с которым так и не придумано.

В 1927 году французский ученый Максимилиан Рингельман провел ряд экспериментов, результаты которых оказались весьма интересными. Дело в том, что он смог доказать, что в команде человек не выкладывается на все 100%, в отличие от работы в одиночку. В научной среде результаты зафиксированы как «эффект Рингельмана», еще их называют «эффектом социальной лени», что весьма четко описывает суть явления.

Если есть напарник, зачем поднимать больше?

Эксперимент заключался в том, что самых обычных людей просили поднимать тяжести. Для каждого участника процесса фиксировали максимальный вес, который он «потянул». Затем людей объединяли в группы, все большие на каждом следующем этапе: по двое, по трое, по четыре и по восемь человек.

По логике, если один человек, условно, мог поднять 100 кг, то двое вместе могли оторвать от земли 200 кг или даже больше: уже тогда существовало мифическое представление о том, что групповая работа позволяет достичь большего, что ее результат превосходит сумму отдельных результатов членов группы.

Однако оказалось, что два человека поднимали только 93% от суммы индивидуальных показателей, a восемь участников эксперимента — вообще 49%.

Результаты решили проверить на других заданиях. Перетягивание каната (эксперимент провел немецкий ученый Отто Келер) показало тот же результат: чем больше человек в команде, тем ниже показатели.

В итоге Максимилиан Рингельман предложил формулу, по которой можно определить, сколько в среднем в общее дело вкладывает каждый член команды:

С = 100 – 7\*(К-1),

где С — средний индивидуальный вклад участников; К — количество участников группы.

Эффект объясняется психологами социальной ленью, потерей мотивации. Работая в группе, люди уже не отдаются задаче полностью, a полагаются на коллег. При этом сами участники порой могут искренне считать, что выкладываются на все 100%, пишет MentalSkills.

Особенности социальной лени

— Индивидуальная ответственность за результаты труда. Чем выше ответственность, тем ниже социальная лень.

— Дружеские отношения, сплоченность группы. Производительность группы будет выше, если ее члены находятся в дружеских отношениях.

— Размер группы. Чем больше в группе человек, тем больше уровень социальной лени.

— Межкультурные различия. Группы, в составе которых присутствуют представители различных культур, более продуктивны, чем состоящие лишь из представителей одной культуры.

— Гендерный фактор. Женщины проявляют социальную лень меньше мужчин.

Можно ли преодолеть эффект Рингельмана

Никакие социальные технологии пока не позволили полностью преодолеть эффект Рингельмана. Чем больше группа, тем большую пассивность свойственно проявлять каждому человеку в ней. Но сегодня специалисты предлагают множество рекомендаций, которые сделают борьбу с групповой ленью более эффективной.

1. Найти идеальный размер команды

Организаторы групп часто используют правило «2 пицц». Команда не должна быть больше той, которую можно накормить двумя пиццами. Обычно это группа из 5-9 человек. Большее число говорит о слишком большом размере группы.

2. Контролировать численность группы

В процессе выполнения заданий размер группы может меняться. Если этого не контролировать, группа может увеличится до нежелательных, непродуктивных размеров.

3. Идентифицировать каждого

Члены группы должны чувствовать, что ценится вклад в общее дело каждого из них. Когда люди видят, что к их идеям и предложениям прислушиваются, они готовы приложить больше усилий для достижения общей цели. При этом следует четко идентифицировать вклад того или иного участника в выполнение задачи (например, через постановку оценок). Если члены команды чувствуют важность собственной роли, свою незаменимость, они менее подвержены социальной лени и меньше полагаются на подстраховку коллег.

4. Ставить четкие цели

Члены группы должны видеть четкую цель работы, тогда их деятельность будет заметно эффективнее.

5. Мотивировать

В группе любого размера важна мотивация. Если же вместе собралось достаточно много людей, именно наличие мотивации становится важнейшим показателем.

# 11 характеристик токсичного сотрудника

Как бы это ни было парадоксально, но довольно часто в моем опыте и на проектах в компаниях встречаются такого рода сотрудники. Для меня всегда - удивление: Почему руководитель не избавляется от явного деструктива в своей команде?

Попробуем разобраться.

1. Это "самый важный человек в компании". Без него невозможно решение/согласование ни одного вопроса, даже того, который не лежит в зоне его профессиональной компетенции. При этом, как правило, он является владельцем операционных процессов и не принимает участие в стратегическом менеджменте. Т.е. зона его ответственности не является ключевой для бизнеса.

2. Вопросы/процессы, которыми он занимается, может решать только он: все остальные не справятся, не знают, не компетентны и т.д.

3. Чаще всего - это "старый" сотрудник компании, работающий с момента создания бизнеса, и имеющий массу "заслуг" в виде верного служения делу развития бизнеса. Он знает все и всех в компании. Хорошо информирован.

4. Работает по "300 часов в неделю" или около того. Задерживается на работе. Выходит в выходные дни. Берет работу на дом. Все знают о его колоссальной загруженности и о том, как он трудится на благо любимой компании.

5. Активно демонстрирует преданность в отношении руководства и компании. Делает "все возможное" ради компании. Стоит на защите ее интересов.

6. Предъявляет высокие, даже завышенные, требования к другим сотрудникам. Оставляет за собой право давать оценку качества работы своих коллег, даже не являющихся сотрудниками его подразделения. Доносит свою оценку до руководства. Склонен преуменьшат заслуги других (хороший манипулятор) и подчеркивать и преувеличивать собственные достижения.

8. Недостатки в своей работе объясняет промахами других сотрудников и структур, их непрофессионализмом, глупостью, ленью и т.д.

9. К изменениям, новым технологиям и т.д. относится негативно и настороженно. Считает их глупостями, неоправданной потерей времени и тем, что не принесет никакого результата. "У нас все налажено", "у нас лучше", "это ерунда", "кто это такое придумал", "мы уже пробовали это - никакого результата" и т.д.

10. Новых сотрудников в компании принимает настороженно и критично. Сомневается в их профессионализме, придирчиво относится ко всем действиям. Ищет ошибки. Принижает достижения.

11. Готовность помогать и взаимодействовать с другими сотрудниками в рамках выполнения задач активно декларируется. Но в реальности происходит саботаж работы и взаимодействия, который маскируется рядом причин: невозможность предоставить очень "коммерческую" информацию, доступ к которой имеет только он; излишняя детализация вопроса/задачи, с которой к нему обращаются (А зачем тебе это? Как ты будешь использовать эту информацию? и т.д.); переадресация к другим специалистам, откладывание сроков предоставления информации со ссылкой на другие срочные и важные дела и т.д.

ПОСЛЕДСТВИЯ:

1. Нежелание/боязнь других сотрудников решать совместные вопросы с "токсичным" сотрудником.

2. Развитие дополнительных конфликтных ситуаций: межличностных и производственных.

3. Откладывание/затягивание сроков по получению результатов. Усложнение бизнес - процессов. Удлинение пути принятия решений.

4. Включаясь в процессы, которые не являются зоной его функциональной ответственности, "токсичный" сотрудник не справляется со своими прямыми обязанностями. Соответственно, провоцирует создание дополнительных очагов конфликта и возможности обвинить других в некомпетентности.

5. Увольнение качественных сотрудников, которые не готовы дальше принимать участие и тратить усилия на манипулятивные игры "токсичного" сотрудника.

6. Информация в компании закрывается, компания попадает в роль заложника "токсичного" сотрудника, который является "единственным носителем важной информации".

7. Время руководителя тратится на решение конфликтных ситуаций и втягивание в манипулятивные процессы "токсичного" сотрудника.

РАЗОБЛАЧЕНИЕ:

Что же на самом деле скрывается за "важностью и незаменимостью" "токсичного" сотрудника?

1. Путем закрытия информации "токсичный" сотрудник повышает свою значимость и статусность в компании, не имея для этого другой возможности (напомню, как правило, не является владельцем стратегической функции).

2. Как правило, имеет низкий уровень профессионализма. Закрывает информацию, чтобы не было возможности другим сотрудникам и руководству в этом убедиться. Вмешательство в решение других вопросов компании, которые не имеют отношения к его должностным обязанностям, служит той же цели: "Посмотрите, как я занят! Решаю, буквально, все! Некогда заняться своими вопросами!" Собственные промахи оправдываются занятостью, а ошибки в решении "натянутых на себя" вопросов - некомпетентностью тех, кто непосредственно должен их решать. Очень удобно!

3. "Огромная загруженность" объясняется, опять - таки, непрофессионализмом, неумением выстраивать процессы и взаимодействовать в их рамках, неумением планировать и делегировать, а также излишним вниманием к деталям и незначимым вопросам, "раздуванием" вокруг них значимости, потому как только на это профессионализма и хватает. Круг замкнулся!

4. "Токсичный" сотрудник неспособен, да и не желает обучать и растить преемников и команду и делиться опытом. Как мы выяснили, и делиться - то особо нечем ;-). Если у него и есть подчиненные, то они, как правило, выполняют простейшие операции. Обученный и осведомленный сотрудник/подчиненный - прямая угроза! Конкурент!

5. "Токсичный" сотрудник давным - давно отстал от уровня развития компании. Он исчерпал все свои возможности для развития, достиг "потолка". И теперь живет прошлыми заслугами и достижениями, и всячески противостоит новым технологиям, чтобы не продемонстрировать свою неспособность их освоить.

ВНИМАНИЕ! Вопрос!

Так в чем же ценность для компании такого сотрудника? Низкий профессиональный (псевдопрофессионализм) уровень, неспособность выстраивать и отлаживать эффективные процессы, неспособность взаимодействовать в команде, отсутствие качественной команды и преемников, создание дополнительных очагов конфликта в команде. Еще раз спрашиваю: Почему руководитель не избавляется от явного деструктива в команде?

На мой взгляд, для этого может быть ряд причин. А именно:

1. А вдруг правда все нарушится? Нежелание/отсутствие возможности у руководителя разобраться в реальной ситуации/ценности процесса.

2. Руководитель помнит прежние заслуги сотрудника, его работу в компании "в тяжелые времена". И поэтому считает себя обязанным такому сотруднику.

3. Руководитель не умеет/не хочет принимать непопулярные решения. Такое себе проявление управленческой незрелости.

4. "Токсичный" сотрудник может быть удобным инструментом для руководителя в решении сложных ситуаций. Например, в игре плохой/хороший полицейский;-).

5. Нет понимания, как можно расстаться с таким сотрудником без последствий.

Как думаете, что еще может быть?

Что же делать?

1. Необходимо четкое понимание и описание бизнес - процессов в компании. Их владельцев. Зон ответственности и взаимодействия.

2. Отстроенная систем оценки. Не только прошлых заслуг, а и сегодняшнего результата и потенциала.

3. Обязательное наличие и развитие института преемников.

4. Привлечение в компанию консультантов, которые в состоянии будут дать оценку качеству работы того или иного процесса.

5. Если в компании все же "завелся" "токсичный" сотрудник, проработать совместно с юристами возможность его увольнения. Если это заслуженный сотрудник - предусмотреть для него солидную компенсацию, которая продемонстрирует оценку всех его прежних заслуг.

Обязательно взвесьте, какой вред "токсичный" сотрудник приносит вашему бизнесу!

# Профсоюз и увольнение

Профсоюз имеется далеко не в каждой организации. А если он и есть, большинство сотрудников считает, что взаимодействовать с ним несложно. В частности, это относится и к процедуре учета мнения профсоюза при увольнении его членов по трем из оснований ст. 81 ТК РФ: она предельно доступна для понимания и подробно расписана в ст. 373 ТК РФ. Но не спешите с такими выводами! И здесь есть нюансы...

Изучение случаев и процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюза) при расторжении трудовых договоров с работниками занимает немного времени. Рассмотрим вопрос с теоретической точки зрения.

Теория вопроса

Об обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком) в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, упоминает ст. 82 ТК РФ. Требования нормы сводятся к следующему:

- работодатель должен соблюсти порядок уведомления о предстоящих мероприятиях, направленных на сокращение численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Уведомление в письменном виде должно быть направлено в профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению сотрудников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- работодатель должен учесть мнение профсоюза при увольнении сотрудников, являющихся его членами, по основаниям, предусмотренным п. п. 2 (по сокращению штата), 3 (по несоответствию занимаемой должности) или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с неоднократным неисполнением должностных обязанностей);

- работодатель при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должен в обязательном порядке включить в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а саму аттестацию проводить на основании локального акта, принятого с учетом мнения профсоюза (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

Порядок проведения процедуры учета мнения профсоюза отражен в ст. 373 ТК РФ и включает несколько этапов (помимо обязательного соблюдения уведомительного порядка при проведении мероприятий по сокращению численности или штата):

1. В профком направляется проект приказа об увольнении члена профсоюза с приложением документов - обоснований данного увольнения.

2. Профком в течение семи рабочих дней рассматривает пакет документов и выражает свое мнение относительно увольнения работника, являющегося членом профсоюза. Мнение должно быть мотивированным и представлено в письменной форме.

3. Если профсоюз согласен с увольнением, работодатель имеет право уволить сотрудника в течение месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза.

4. Если профсоюз не согласен с увольнением, представители администрации предприятия и профсоюза в течение трех рабочих дней обязаны провести дополнительные консультации, оформляемые протоколом.

Если в результате консультаций стороны пришли к единому мнению об увольнении сотрудника - его увольняют в течение месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза работодателем. Если общее согласие не достигнуто, работодатель может уволить сотрудника по истечении 10 рабочих дней со дня направления проекта приказа в профком. В последнем случае, а также в любом другом и работник, и профсоюз имеют право обжаловать действия работодателя в государственной инспекции труда или в суде.

Нюанс 1

Увольнение, состоявшееся после окончания месячного срока со дня получения мотивированного мнения профсоюза, считается незаконным.

Обоснование. Часть 5 ст. 373 ТК РФ не предоставляет работодателю каких-либо вариантов в определении срока для расторжения трудового договора с работником, по поводу увольнения которого получено мотивированное мнение профсоюза. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия сотрудника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

На практике. Учитель школы была уволена по сокращению штата с должности заместителя директора по учебной (учебно-воспитательной) работе на 0,5 ставки, которую она занимала по совместительству. Считая такое увольнение незаконным, она обратилась с соответствующим иском в суд. Суд установил, что истица является членом профсоюзной ячейки школы. Также суд установил, что в установленные законом сроки директор школы направила руководителю профсоюзной ячейки школы уведомление о предстоящем сокращении должности истицы. Как правильно указал суд, мотивированное мнение профсоюзной организации было своевременно получено работодателем. Между тем в нарушение требований ч. 5 ст. 373 ТК РФ трудовой договор с истицей был расторгнут с даты более поздней, чем дата истечения месячного срока для расторжения трудового договора. На основании изложенного суд пришел к выводу, что работодателем была нарушена процедура увольнения истицы, и восстановил последнюю в должности (Решение Нерчинско-Заводского районного суда Забайкальского края, Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 28.05.2013 по делу N 33-1790-2013) <1>.

Вопрос: Что делать, если к моменту увольнения уже истек срок в один месяц? Пересогласовывать?

Ответ: Да, придется полностью повторить процедуру учета мотивированного мнения профсоюза. Необходимость повторного согласования увольнения члена профсоюза по истечении месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза подтверждают и выводы суда при рассмотрении дел с аналогичными обстоятельствами.

На практике. Увольнение члена профсоюза было признано судом незаконным по причине несоблюдения работодателем процедуры учета мнения профоргана. Как следовало из материалов дела, мнение профкома о возможности расторжения трудового договора с истцом по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель получил 17 мая 2011 г. В период с 13.05.2011 по 28.06.2011 увольняемый работник являлся нетрудоспособным, в связи с чем отсутствовал на работе. Учитывая данные обстоятельства и принимая во внимание, что трудовой договор с истцом расторгнут 02.09.2011, при этом работодатель повторно не направлял в профсоюзную организацию предусмотренные ч. 1 ст. 373 ТК РФ документы для получения мнения профсоюзного органа относительно увольнения сотрудника по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суд пришел к правильному выводу о нарушении работодателем процедуры увольнения истца по указанному основанию - ч. 5 ст. 373 ТК РФ (Решение Егорлыкского районного суда Ростовской области от 15.11.2011, Кассационное определение Ростовского областного суда от 19.01.2012 по делу N 33-643) <1>.

Аналогичное решение ожидает работодателя, который уволил сотрудника, но документ, выражающий положительное мнение профсоюза об увольнении, с указанием срока его составления, предположим... потерял.

На практике. Заведующий научной лабораторией обратился в суд с иском к работодателю - НИИ о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В обоснование иска указал, что был уволен по сокращению штата работников. Увольнение считал незаконным по причине несоблюдения преимущественного права на оставление на работе. Однако указанный факт в судебном заседании не подтвердился. Вмешательство прокурора в защиту прав сотрудника позволило выявить другое нарушение его прав работодателем. Так, уволенный являлся членом профсоюза, однако был уволен позже установленного для этого законом срока со дня получения мотивированного мнения профсоюза. Только в судебном заседании апелляционной инстанции ответчик представил протокол профсоюзного комитета, в котором указано, что профсоюзный комитет считает возможным расторжение трудового договора с истцом. Апелляционная инстанция не приняла новое доказательство, поскольку в суд первой инстанции указанное доказательство не представлялось, причину невозможности представления указанного доказательства в суд первой инстанции (сотрудница отдела кадров вложила протокол профсоюзного комитета в другое дело) судебная коллегия считает неуважительной. В связи с тем что мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников направлено ответчику своевременно, однако истец был уволен по истечении месяца после получения данного протокола, суд пришел к выводу, что срок для расторжения трудового договора, установленный законодательством, работодателем не соблюден. В связи с изложенным увольнение истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд счел незаконным и истца на работе восстановил (Решение Уссурийского районного суда Приморского края от 18.10.2012 (отменено), Определение Приморского краевого суда от 05.03.2013 по делу N 33-1454) <2>.

Нюанс 2

Если профсоюз не представил свое мнение в семидневный срок со дня получения проекта приказа (учитываются рабочие дни) или его не мотивировал, увольнение работника без учета мнения профсоюза считается законным.

Обоснование. Часть 2 ст. 373 ТК РФ, разъяснения пп. "в" п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2).

На практике. Работник обратился в суд с иском о признании увольнения по сокращению штатов (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) незаконным по причине несоблюдения порядка учета мнения профсоюза, предусмотренного ст. ст. 82, 373 ТК РФ. Сотрудник считал, что работодатель нарушил процедуру, уволив его по истечении месячного срока со дня получения мнения профсоюза по поводу его увольнения. Суд установил, что руководитель ответчика уведомил председателя профсоюза о возможном расторжении трудового договора с истцом в связи с сокращением штата организации, представив профсоюзу проект приказа о прекращении трудового договора, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 373 ТК РФ. Однако на заседании профсоюзная организация отказалась выработать свое мотивированное мнение по вопросу возможного расторжения трудового договора с истцом. Таким образом, профсоюзный орган свое мнение по указанному вопросу не выработал, в адрес работодателя не направил. По смыслу ч. 2 ст. 373 ТК РФ выборный орган первичной профсоюзной организации вправе в течение семи рабочих дней рассмотреть вопрос о возможном расторжении трудового договора с работниками. Однако мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. При изложенных обстоятельствах с учетом, что профсоюзный орган не направил работодателю в предусмотренный законом семидневный срок свое мотивированное мнение, требования ч. 5 ст. 373 ТК РФ о необходимости расторжения трудового договора с работником не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не распространялись на ответчика. Таким образом, в данном случае для признания законным увольнения сотрудника - члена профсоюзной организации - правовое значение имеет лишь тот факт, уведомил ли работодатель профсоюзный орган о предстоящем возможном увольнении работника в предусмотренные ч. 1 ст. 82 ТК РФ сроки. Как уже указывалось, обязанность уведомить об этом профсоюзный орган была ответчиком исполнена. В силу изложенного суд пришел к обоснованному выводу о том, что увольнение истца произведено ответчиком на законных основаниях, оснований для признания незаконным приказа об увольнении работника, равно как и для его восстановления в прежней должности, у суда не имеется. Суд отказал сотруднику в иске (Решение Октябрьского городского суда Самарской области от 11.02.2013, Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.04.2013 по делу N 33-3870/2013) <1>.

Нюанс 3

Увольнение в результате несоответствия сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, требует не только учета мнения профсоюза, но и соблюдения требований к собственно процедуре аттестации и составу аттестационной комиссии.

Обоснование. Согласно ч. 3 ст. 82 ТК РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Порядок же проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

На практике. Суду пришлось восстановить работницу, уволенную по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, из-за установления нарушений при проведении аттестации. Так, в состав аттестационной комиссии не был включен представитель профкома, да и сама аттестация проводилась на основании внутреннего положения организации, принятого без соблюдения процедуры учета мнения профсоюза при принятии локальных актов (Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 10.10.2012 по делу N 33-3313-12) <1>.

Нюанс 4

Профком, вырабатывая мнение в порядке ст. 373 ТК РФ, не выполняет функции органа по рассмотрению трудовых споров. Он принимает решение на основании представленных документов, а свое решение менять не обязан.

Обоснование. Работник, увольняемый по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, вправе представлять свои объяснения, если их запрашивает работодатель, в порядке ст. 193 ТК РФ. И именно собранный в процессе привлечения работника к дисциплинарной ответственности пакет документов вместе с проектом приказа об увольнении направляется в профком для выработки мотивированного мнения. Представление работником дополнительных доказательств своей невиновности в то время, когда профком вырабатывает мнение, не обязывает профком менять мнение. А представление доказательств уже после того, как профком выразил мотивированное мнение работодателю, не обязывает последнего изменять принятое решение.

На практике. Работница обратилась в суд с иском к работодателю о признании незаконным приказа о расторжении трудового договора, восстановлении на работе в должности начальника одного из подразделений. В обоснование заявленных требований указала, что была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предусматривающему увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Основанием издания приказа послужили два приказа ответчика о наказании, служебная записка, отчет о комплексной проверке, мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме от 11.01.2013. Считает свое увольнение незаконным, в том числе по причине нарушения работодателем требований закона об учете мнения профсоюза. Мнение же профоргана считает необоснованным и немотивированным.

Суд установил, что ответчик 27.12.2012 направлял в профсоюзный орган письмо с предложением представить мотивированное мнение по проекту приказа о расторжении трудового договора с истицей, прилагая к нему документы на 48 листах. Мотивированное мнение профсоюзного органа было получено ответчиком 11.01.2013, в нем выражено согласие с принятым решением об издании приказа о расторжении трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т. е. по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем и в приказе об увольнении. Срок на рассмотрение предложения работодателя и составление мотивированного мнения профорганом (с учетом перерыва на праздники) был выдержан.

Доказательств того, что поступившие в профорган дополнительные документы - вторичное письменное объяснение истца от 01.02.2013, информационно-справочный документ от 16.11.2012 - содержали иные обстоятельства, изменяющие или исключающие основания привлечения к дисциплинарной ответственности, и обязывали к повторному выражению профорганом мотивированного мнения, суду не представлено. С учетом изложенного суд пришел к выводу о соблюдении работодателем процедуры увольнения работника, являющегося членом профсоюза, а также к обоснованному мнению о законности увольнения истицы. Суд отказал работнице в иске (Решение Ленинского районного суда г. Ставрополя от 12.04.2013, Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 24.09.2013 по делу N 33-5014/13) <1>.

Нюанс 5

Профком вырабатывает мнение об увольнении работника на собственном заседании, присутствие работника на котором нормами законодательства не предусмотрено.

Обоснование. Статья 373 ТК РФ, подробно регламентирующая порядок прохождения приказа об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, не содержит никаких условий о порядке, в котором выборный орган первичной профсоюзной организации вырабатывает данное мнение. А уж тем более - никаких условий об обязательности или возможности присутствия подлежащего увольнению работника.

На практике. Л. обратился в суд с иском к работодателю о восстановлении на работе. В обоснование иска указал, что был уволен по сокращению штата работников (по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Считает увольнение незаконным, в том числе в связи с тем, что работодатель не получил мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Суд же, изучив представленные сторонами доказательства, пришел к выводу о том, что увольнение Л. является следствием сокращения занимаемой им штатной единицы и процедура расторжения трудового договора, предусмотренная ТК РФ, работодателем была соблюдена. Суд установил, что о принятии решения о сокращении штата орган первичной профсоюзной организации был уведомлен ответчиком в соответствии со ст. 82 ТК РФ не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Довод истца о том, что работодатель обязан направить информацию о предстоящем сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, судом обоснованно не принят во внимание, поскольку трехмесячный срок предусмотрен ст. 82 ТК РФ к случаю массового увольнения работников. Выпиской из протокола заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации было подтверждено обсуждение вопроса о предстоящем увольнении Л. Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации по поводу увольнения Л. работодателем получено. Тот факт, что Л. не был приглашен на заседание профкома, а также лично не ознакомлен с мотивированным мнением первичной профсоюзной организации, не имеет значения для последующего увольнения работника. Суд указал, что участие увольняемого сотрудника в заседании профкома нормами действующего законодательства не предусмотрено. Таким образом, увольнение истца произведено с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа до окончания одного месяца со дня его получения. На основании изложенного суд отказал работнику в иске (Решение Куйбышевского районного суда г. Самара от 08.04.2013, Апелляционное определение Самарского областного суда от 20 июня 2013 г. по делу N 33-5577/2013) <2>.

Нюанс 6

Искренняя убежденность сотрудника в своем членстве в первичной профсоюзной организации по месту работы и ошибочность таких суждений не обязывают работодателя проводить мероприятия, предусмотренные ст. 373 ТК РФ.

Обоснование. Нормы Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" о понятии, порядке создания, реорганизации и функционировании первичных профсоюзных организаций в совокупности с нормами ст. ст. 82, 373 ТК РФ о необходимости получения мнения профсоюза только по вопросам увольнения работников, являющихся членами профсоюза, сформированного при организации-работодателе.

На практике. К. обратилась в суд с иском к администрации муниципального образования (МО) о восстановлении на работе. В обоснование иска указала, что была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т. е. по сокращению численности работников администрации. Считает увольнение незаконным, поскольку работодателем не соблюдена процедура увольнения члена профсоюза, предусмотренная ст. ст. 82 и 373 ТК РФ, а именно работодатель не уведомил о предстоящем сокращении первичную профсоюзную организацию, в которой она состоит на учете. О ее членстве в профсоюзе работодателю было известно, поскольку он ежемесячно удерживал из ее заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислял их по ее письменному заявлению на счет профсоюза.

Суд же нашел процедуру увольнения истицы законной в связи со следующими установленными обстоятельствами по делу. Согласно представленной суду копии учетной карточки члена профсоюза и копии профсоюзного билета К. является членом профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. Оценивая представленные доказательства, суд пришел к правильному выводу, что в администрации МО нет первичной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ. Ошибочность суждений истицы была вызвана проведенной несколько лет назад реорганизацией работодателя при отсутствии реорганизации первичной профсоюзной организации. Таким образом, после указанных изменений истица осталась членом профсоюза, но уже не по месту своей работы.

Доводы истицы о том, что фактически имели место реорганизация и переименование первичной профсоюзной организации в связи с осуществленной реорганизацией работодателя, основательными не являются, поскольку по смыслу закона изменение наименования профсоюзной организации возможно при осуществлении ее реорганизации в порядке, предусмотренном ст. 10 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". При этом суд принял во внимание то обстоятельство, что истица К. не подавала заявления о выходе из профсоюза и решение о ее исключении из членов профсоюза не принималось, она по-прежнему уплачивает взносы, т. е. является действующим членом профсоюза, но первичная профсоюзная организация по месту ее работы - администрации МО - отсутствует. Таким образом, суд пришел к выводу, что увольнение истицы произведено с соблюдением требований действующего трудового законодательства, т. к. при установленных обстоятельствах учета мнения несуществующей на предприятии-ответчике первичной профсоюзной организации не требовалось. Нарушений процедуры увольнения суд не установил и в иске работнице отказал (Решение Плавского районного суда Тульской области от 12.03.2012, Апелляционное определение Тульского областного суда от 07.06.2012 по делу N 33-1397) <1>.

Нюанс 7

Процессуальные вопросы соблюдения процедуры и сроков увольнения могут запутать стороны трудовых отношений, но не суд.

Обоснование. Процедура учета мнения профсоюза предусмотрена ст. 373 ТК РФ. Полномочия работодателя на издание приказа об увольнении, а также на его отмену, изменение, в том числе изменение записей в трудовых книжках работников, предусмотрены другими нормами ТК РФ и иными нормативными актами РФ. Исходя из совокупности данных норм можно сделать вывод о том, что процедура увольнения члена профсоюза будет законной, если мнение профсоюза учтено, работник уволен в месячный срок после вынесения этого мнения, но впоследствии дата и реквизиты приказа об увольнении были скорректированы по иным основаниям.

На практике. Работница профучилища обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным. В обоснование указала, что была уволена по сокращению штата. Считает увольнение незаконным по основанию несоблюдения работодателем процедуры учета мнения профсоюза при ее увольнении. Суд установил, что истица была членом профсоюза, а увольнение произведено с получением мотивированного мнения профсоюзного комитета. Уведомление о предстоящем увольнении с копией приказа о предстоящем сокращении, проектом приказа об увольнении было направлено в профком, который через четыре дня принял решение согласиться с сокращением штата работников и выразил согласие с принятым работодателем решением об увольнении истицы в связи с сокращением штата работников. О предстоящем сокращении ставки истицы профком был проинформирован еще в апреле, июне в порядке процедуры, предусмотренной ст. 373 ТК РФ. А те обстоятельства, что в дальнейшем приказы, изданные в апреле и июне, были отменены в связи с тем, что штатное расписание не было согласовано с Департаментом по образованию и науке, и затем, в сентябре, был издан приказ о сокращении, не влияют на постановленное решение, поскольку не нарушают прав истицы. При этом работодателем в установленном порядке получено мотивированное мнение профкома о согласии с увольнением истицы (Решение Сычевского районного суда Смоленской области от 18.01.2012, Апелляционное определение Смоленского областного суда от 13.03.2012 по делу N 33-801) <1>.

Нюанс 8

Получение мнения профсоюза может потребоваться и в иных случаях расторжения трудового договора с работниками.

Обоснование. Трудовой кодекс РФ предоставляет субъектам трудовых отношений право предусмотреть в коллективном договоре и иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Нюанс 9

Если суд установит, что работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, то он подлежит восстановлению на прежней работе.

Обоснование. Разъяснения, данные в п. п. 26, 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2. Не имеет значения, на каком именно этапе работодатель упустил что-то важное. Главное: любое нарушение установленного порядка увольнения членов профсоюза по п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ приводит к признанию увольнения незаконным.

Нюанс 10

Именно работодателю в случае спора придется доказывать законность основания и соблюдение процедуры увольнения работника, являющегося членом профсоюза.

Обоснование. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является увольнением по инициативе работодателя. В соответствии с п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 именно работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что: в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

В силу п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 в случае несоблюдения работодателем требований закона об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение сотрудника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Выводы

Несмотря на кажущуюся простоту процедуры учета мнения профсоюза при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, она имеет по крайней мере 10 нюансов, о которых не следует забывать. Тем более что невнимание к данным нюансам часто приводит к признанию увольнения незаконным и восстановлению сотрудника на работе.

Н. Пластинина

Саратов

# «ВИНОВНАЯ» СТАТЬЯ

# Уволить за прогул или за "неоднократное неисполнение трудовых обязанностей"

Можно уволить за прогул, а можно за "неоднократное неисполнение трудовых обязанностей". Что выбрать?

07.08.2017

Работник в течение месяца неоднократно нарушал трудовую дисциплину: то уйдет домой задолго до окончания рабочего дня, то опоздает. Вчера так вообще на работу не явился. Директор сказал уволить «по статье». По какой статье я должна уволить работника? За "неоднократное неисполнение" подойдет?

Согласно ч. 1 ст. 81 ТК РФ «трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

...5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);...»

Выбор основания для увольнения остается за Вами. При этом имейте в виду, что увольнение работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей возможно только если работник уже имеет дисциплинарное взыскание. И при развитии конфликта инспектор ГИТ или суд обязательно проверят законность и правильность наложения предыдущих дисциплинарных взысканий. Если все документы оформлены безупречно, то бояться нечего. Но как показывает практика, чем больше бумаг оформляется, тем больше вероятность допустить ошибку. А ценой может стать признание увольнения незаконным и возмещение работодателем кругленькой суммы в виде оплаты вынужденного прогула, морального вреда и пр.

Если Вы выберете в качестве основания для увольнения увольнение за прогул (пп. "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ), то пристально рассматривать будут только документы за этот проступок. Прошлые же нарушения трудовой дисциплины наглядно продемонстрируют предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

# Уволили незаконно? Можно уволить повторно!

Работник-пенсионер К. подал заявление об увольнении по собственному желанию, ибо счел невозможным трудиться под руководством Ф. После этого на работу не выходил.

Работодатель уволил его за прогул. Приказ об увольнении за прогул Гострудинспекция признала незаконным. Его пришлось отменить.

Работник обратился в суд с иском о выдаче ему трудовой книжки с записью об увольнении по собственному желанию. Работодатель подал встречный иск об установлении факта дисциплинарного проступка - прогула и прекращении трудового договора с работником за прогул.

В первой инстанции работнику в иске было отказано, а встречный иск работодателя был удовлетворен.

Работник К. обжаловал решение суда. Во второй инстанции было принято новое решение. Специалистам в кадрах оно будет интересно.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 24.10.2017 по делу № 33-13652 (выдержка):

«…факт совершения работником однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), устанавливается работодателем самостоятельно и не требует подтверждения судебным актом, также самостоятельно работодателем принимается решение о применении к соответствующему работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения, по основанию предусмотренному п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, при этом, суд не уполномочен законодателем принимать названное решение за работодателя, в том числе и по его требованию, поэтому такие исковые требование работодателя по своей юридической природе являются ненадлежащим способом защиты прав, что в свою очередь является самостоятельным и достаточным основанием к отказу в удовлетворении данных требований работодателя.

Вместе с тем по смыслу закона сам по себе факт отмены работодателем своего приказа об увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, по предписанию Государственной инспекции труда, ввиду не соблюдения установленного законом порядка увольнения, не препятствует повторному привлечению соответствующего работника к данному виду дисциплинарной ответственности, с соблюдением установленного законом порядка.

... заслуживают внимания доводы апелляционной жалобы о неправильности решения суда первой инстанции в части удовлетворения встречного иска, поскольку факт совершения истцом дисциплинарного проступка влекущего привлечение его к дисциплинарно ответственности в виде увольнения должен устанавливаться ответчиком самостоятельно и не требует подтверждения судебным актом.

Также самостоятельно ответчиком должно приниматься решение об увольнении истца по соответствующему основанию, при этом в силу требований действующего трудового законодательства суд не вправе принимать данное решение за работодателя, в том числе, и по его требованию, следовательно, встречные исковые требования по своей юридической природе являются ненадлежащим способом защиты прав, что в свою очередь является самостоятельным и достаточным основанием к отказу в удовлетворении встречного иска ответчика в полном объеме.

При этом судебная коллегия находит несостоятельными доводы встречного иска о невозможности принятия ответчиком соответствующих распоряжений ввиду наличия вышеуказанного предписания Государственной инспекции труда, поскольку объективных препятствий для повторного привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, с соблюдением установленного законом порядка, нет, а кроме того, ответчик не был лишен возможности оспорить названное предписание в судебном порядке.

Вместе с тем суд первой инстанции пришел к правильному выводу о необходимости отказа в удовлетворении первоначального иска, поскольку в ходе судебного разбирательства истцом не доказан ни факт подачи им соответствующего заявления ответчику, ни факт согласования даты увольнения, либо факт истечения срока предупреждения ответчика об увольнении истца, между тем, из материалов дела видно, что доводы заявления, на которое ссылается истец в обосновании своих требований, сводятся к доводам о нарушении его прав непосредственным руководителем и к тому, что он отказывается работать именно по руководством конкретного лица, вместе с тем, истцом не оспариваются доводы ответчика о том, что истцу предлагалось подать заявление об увольнении по собственному желанию в надлежащем виде, однако он от данного предложения отказался.

Поэтому судебная коллегия находит несостоятельными доводы апелляционной жалобы истца об установлении факта увольнения истца по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ, поскольку они не соответствуют обстоятельствам дела, а все остальные требования истца по существу производны от установления данного факта, поэтому суд первой инстанции пришел к правильному выводу о необходимости отказа в удовлетворении первоначального иска в полном объеме.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу о том, что судом первой инстанции допущено неправильное применение норм материального права, выразившееся в неправильном истолковании закона, а кроме того выводы суда первой инстанции изложенные в решении не соответствуют обстоятельствам дела, что в соответствии с п.п. 3 и 4 ч. 1 и п. 3 ч. 2 ст. 330 ГПК РФ является основанием для отмены решения суда в апелляционном порядке, поэтому в соответствии с п.2 ст. 328 ГПК РФ судебная коллегия считает необходимым отменить решение суда первой инстанции в части частичного удовлетворения встречного иска и принять в данной части новое решение, которым отказать в удовлетворении встречного иска в полном объеме, а в остальной части решение суда первой инстанции оставить без изменения, а апелляционную жалобу истца без удовлетворения…»

# Увольнение после долгосрочного отпуска

В прошлом году работница, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работала неполное рабочее время. С обязанностями справлялась плохо, получала замечания и выговор, после чего она отказалась от работы и ушла «догуливать» отпуск по уходу. Сейчас ее ребенку исполнилось 3 года, она вышла на полный день. Ее работой снова недовольны. Можем ли мы уволить эту работницу за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей?

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), относится к дисциплинарным взысканиям. Поэтому необходимо соблюсти требования ст. 192 - 194 ТК РФ.

Кроме обычных шагов, предваряющих применение дисциплинарного взыскания (сбор документов, подтверждающих совершение нового дисциплинарного проступка, затребование от работника письменного объяснения по поводу этого дисциплинарного проступка, проверка наличия уважительной причины совершения проступка, учет всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка), рекомендуем тщательно проверить прошлые. В частности, не истек ли срок давности по примененным взысканиям.

По общему правилу, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ). В Кодексе не установлено никаких случаев, когда этот срок может быть продлен (например, на время нахождения работника в каком-либо отпуске). Если объявленные замечания и выговор применялись больше года назад, то их учитывать при наложении нового дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нельзя.

Если дисциплинарные взыскания применялись менее года назад, не были сняты досрочно в порядке ч. 2 ст. 194 ТК РФ и на день предполагаемого увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ этот срок не истечет, то можно говорить о неоднократности.

# Работник отказывается подписать приказ

В соответствии с нормами ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

На практике также в подобных ситуациях составляют акты. Они не всегда являются обязательными, но являются дополнительным документом для защиты работодателя в случае возникновения спора. Составление акта является обязательным, когда работник отказывается от ознакомления с приказом о применении дисциплинарного взыскания (ч. 6 ст. 193 ТК РФ). А если применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения и работник отказывается подписать приказ? В таком случае необходимо применять обе нормы: и акт составить, и запись на приказе сделать.

Пример

Работница, выполняющая воспитательные функции, была уволена за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Работница отказалась подписать приказ. Приказ ей был зачитан вслух под звукозапись, в присутствии свидетельствующих данный факт лиц и составлен соответствующий акт, как этого требует ст. 193 ТК РФ. А при проведении проверки ГИТ обнаружила, что на приказе нет ни подписи работника, ни соответствующей записи, и привлек должностное лицо работодателя к административной ответственности.

Постановление по делу об административном правонарушении было рассмотрено судом, который согласится с выводами ГИТ.

Решение Калининский районный суд г. Новосибирска от 26.10.2017 № 12-207/2017 (выдержка):

«…Оценивая вышеперечисленные доказательства в их совокупности по правилам ст. 26.11 КоАП РФ, суд приходит к выводу о наличии в действиях Щ.А.С. состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ – нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права…»

# Уволили за плохую работу

Уволили за плохую работу, хотя должностной нет, актов нет… Но увольнение признано законным. Интересный опыт Вам в копилку! Работница была принята на работу с испытанием. Должностную инструкцию ей на подпись не давали. До истечения срока испытания руководство решило, что она не справляется. Причем акты о ненадлежащем исполнении каких-либо обязанностей не составлялись. В итоге работницу уволили в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Она обжаловала увольнение в суд. Наверняка Вы полагаете, что раз с должностной инструкцией ее не ознакомили, акты не составили, то работодатель проиграл процесс? Нет. Выиграл. И очень интересны основания, по которым иск работницы отклонили. Позиция суда: «Судом установлено, что в качестве причин, послужившими основаниями для признания истицы, не выдержавшей испытательного срока в уведомлении указано на: невнимательность в составлении рабочих документов; неумение вести деловую переписку; неумение самостоятельно решить поставленную задачу в рамках рабочего процесса; неспособность сориентироваться в возникших внештатных ситуациях; непонимание процесса движения товара Поставщик-Склад-Стройка; неумение выстроить последовательность дальнейших действий в условиях внезапно меняющихся рабочих процессов; неумение вести переговоры с поставщиками, грамотно поставить задачу, проконтролировать ход решения текущего вопроса, проанализировать результат. Ответчиком в материалы дела представлена внутренняя переписка между истицей и её руководителем, <...> находящейся в офисе в г. Москве, а также транспортные накладные, неверно оформленные истицей, докладные записки менеджера по логистике <...> от 06 и 14 октября 2016 года о выявленных ошибках в оформлении истицей документах, докладная записка координатора отдела <...> от 12 сентября 2016 года о невыполнении его задания С. о нанесении маркировки поступившего товара на анкера HILTI. Судом была допрошена свидетель, <...> подтвердившая обстоятельства неправильного оформления истицей документов, неправильного ведения переписки с поставщиками, неверного оформления заявок на склад, грузов и факт написания докладных записок <...> В материалы дела ответчиком была представлены копии неправильно оформленных истицей и в дальнейшем исправленных документов, также подтверждающие обстоятельства, изложенные в докладных записках, докладная записка <...> складского координатора отдела фасадов от 12 сентября 2016 года ( л.д. 138), в которой указано не ошибки истицы при маркировке поступившего товара, письмо директора проекта ООО <...> от 14 октября 2016 года, из текста которого следует, что он возражал против перевода истицы на работу на строительную площадку, указывая, что она недостаточно опытна, чтобы повести контроль качества и логистическую координацию на месте. Оценивая все представленные доказательства в их совокупности, суд пришел к выводу, что у работодателя имелись основания для расторжения с истцом трудовых отношений по пункту 1 статьи 71 ТК РФ, поскольку работник мог быть признан не соответствующим поручаемой работе. В силу положений статьи 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу устанавливается соглашением сторон трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе (часть первая статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации), позволяя работодателю оценить профессиональные и деловые качества работника, а работнику - оценить, является ли данная работа для него подходящей, чем обеспечивается соблюдение баланса интересов работника и работодателя. Выявленные ответчиком недостатки работы истицы могут быть признаны свидетельством ее профессионального несоответствия поручаемой работе. Доводы истца о том, что она не была ознакомлена с содержанием должностной инструкции, судебная коллегия отклоняет, поскольку при поступлении на работу истец прошла собеседование, была ознакомлена с требованиями к кандидату на указанную должность, истцу была вручена копия трудового договора, с приложением, определяющим ее права и обязанности, она была ознакомлена с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, ответчика, регулирующими правоотношения сторон трудового договора. Какие-либо доказательства обращения истца в период работы к ответчику по вопросу неясности порученных ей трудовых обязанностей в связи с не ознакомлением с содержанием приложений к трудовому договору либо с должностной инструкцией в суд первой и апелляционной инстанции не представлены. Между тем суд первой инстанции правильно отметил, что ранее занимаемая истицей должность позволяла ей не допускать тех ошибок в работе, которые не были вызваны определенной спецификой работы… Также судом правильно отклонены доводы истца о том, что ответчиком необоснованно не были составлены акты о выявленных ошибках истицы, поскольку составление таких актов не предусмотрено положениями ст. 71 ТК РФ…» (Решение Санкт-Петербургского городского суда по делу 33-15637/2017 от 27.07.2017)

# Увольнение по «виновной» статье после подачи заявления по собственному желанию

Нередко поводом для подачи работником заявления об увольнении становится конфликт с руководством. Поэтому после подачи заявления в течение срока предупреждения – двух недель – работник начинает «вредить» работе или игнорировать принятые в компании правила, свои должностные обязанности, распоряжения руководства, отказывается передавать дела и т.д. В таких случаях часто возникает следующий вопрос.

Вправе ли работодатель уволить работника не по собственному желанию, а по другой – «виновной» – статье, например, за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей?

Зачастую вправе. После подачи работником заявления об увольнении трудовое законодательство не перестает на него распространяться. До расторжения трудового договора работник должен подчиняться нормам и положениям закона, трудового договора, должностной инструкции, локальным актам работодателя. Поэтому после подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию работодатель вправе уволить его по другому основанию, если таковое имеется. При этом важно соблюсти требования закона, касающиеся данного вида увольнения, и процедуру увольнения.

# Уволить за прогул в «рабочий» выходной нельзя?

10.01.2017

Работника привлекли к работе в выходной день: и согласие взяли, и приказ соответствующий издали. А он взял и не вышел на работу. Можно ли его уволить за прогул? Прогул – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). А тут вроде как «выходная» смена.

Если работник обязан был работать в этот день (тому были законные основания), но прогулял без уважительных причин, то по общему правилу он может быть наказан. Однако при увольнении важно учесть все требования закона и обстоятельства дела, а некоторые из них могут не позволить работодателю уволить работника. Рассмотрим пример.

Пример

Работник был законно привлечен к работе в его выходной день приказом, но на работу не вышел. Издавая приказ об увольнении А. за прогул, работодатель исходил из отсутствия работника на работе в течение всего рабочего дня (смены), то есть невыхода работника на работу в выходной день, в который работник был привлечен к выполнению работы, с его согласия, на основании изданного работодателем приказа.

Работник оспорил свое увольнение.

Суд установил факт прогула. В частности, суд выяснил, что в выходной день А. с его согласия был привлечен работодателем к работе, на основании приказа, с которым А. ознакомлен под роспись. А. письменно выразил согласие в указанный день выполнять свои трудовые функции. Однако на работу он не вышел без уважительных причин.

Тем не менее, суд восстановил работника на работе. Почему?

Суд принял во внимание доводы истца о том, что при его увольнении не были учтены требования ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Работодатель утверждал, что в связи с невыходом А. на работу была сорвана работа по выпуску готовой продукции. Но, как было установлено в судебном заседании, в этот день прогулял не только А., но и все другие работники, также привлеченные к работе в этот выходной день. А готовая продукция не была сдана не в связи с тем, что на работу не вышли работники, а в связи с отсутствием комплектующих деталей.

Кроме того, остальные работники, допустившие невыход на работу, были лишь лишены премии, никто из других работников к дисциплинарной ответственности не привлечен, каких-либо дисциплинарных взысканий, в том числе, в виде увольнения, не понес.

Таким образом, суд убедился, что со стороны работодателя не были учтены требования ч. 5 ст. 192 ТК РФ.

А. был восстановлен на работе, с работодателя взыскана оплата за вынужденный прогул и компенсация морального вреда.

# Работник перед увольнением нагло нарушает дисциплину

06.02.2017 Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию с датой увольнения через месяц. Работать он стал спустя рукава. Можем ли мы уволить его через две недели после подачи заявления, не дожидаясь окончания отработки?

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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Это общее правило. В некоторых случаях срок уведомления может быть иным, например, в период испытания, при увольнении руководителя организации. Однако здесь важен другой момент. По общему правилу кодекс обязывает работника предупредить об увольнении не позднее чем за две недели, то есть срок может быть и более длительным, чем ваш работник и воспользовался, написав заявление за месяц.

В одностороннем порядке сокращать срок предупреждения (т.е. изменять дату увольнения, законно выбранную работником) будет неправомерно.

Но Вы можете договориться с работником о более ранней дате увольнения. В соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если работник действительно работает плохо, то рассмотрите вариант привлечения его к дисциплинарной ответственности. Несмотря на то что увольнение уже близко, работник остается работником и обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). А в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

# Выговор перед увольнением

10.04.2017 Возможно ли объявить выговор работнику в день его увольнения?

Работодатель имеет право наложить на работника дисциплинарное взыскание. Таким правом работодатель обладает до времени, пока не прекращены трудовые отношения с работником. Трудовые же отношения прекращаются с момента расторжения трудового договора. Поэтому до дня расторжения трудового договора с работником он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

# Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей после отпуска

В прошлом году работница, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работала неполное рабочее время. С обязанностями справлялась плохо, получала замечания и выговор, после чего она отказалась от работы и ушла «догуливать» отпуск по уходу. Сейчас ее ребенку исполнилось 3 года, она вышла на полный день. Ее работой снова недовольны. Можем ли мы уволить эту работницу за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей?

Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), относится к дисциплинарным взысканиям. Поэтому необходимо соблюсти требования ст. 192 - 194 ТК РФ.

Кроме обычных шагов, предваряющих применение дисциплинарного взыскания (сбор документов, подтверждающих совершение нового дисциплинарного проступка, затребование от работника письменного объяснения по поводу этого дисциплинарного проступка, проверка наличия уважительной причины совершения проступка, учет всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка), рекомендуем тщательно проверить прошлые. В частности, не истек ли срок давности по примененным взысканиям.

По общему правилу, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ). В Кодексе не установлено никаких случаев, когда этот срок может быть продлен (например, на время нахождения работника в каком-либо отпуске). Если объявленные замечания и выговор применялись больше года назад, то их учитывать при наложении нового дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нельзя.

Если дисциплинарные взыскания применялись менее года назад, не были сняты досрочно в порядке ч. 2 ст. 194 ТК РФ и на день предполагаемого увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ этот срок не истечет, то можно говорить о неоднократности.

# Увольнение "по статье" сотрудника, работающего во время отпуска по уходу за ребенком

Работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, вышел на неполное рабочее время. Вчера он пришел пьяным, устроил скандал с оскорблениями. Директор теперь требует уволить его «по статье». Это возможно, если мы подготовим все документы?

Если работник вышел на неполное рабочее время, не прерывая отпуск по уходу за ребенком, то уволить в данный момент его нельзя. Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Пример

Работника уволили за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - совершение по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда (п.п. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ). На момент увольнения он работал на условиях неполного рабочего времени, но продолжал находиться в отпуске по уходу за ребенком. Работник обжаловал свое увольнение, и суд признал незаконность действий работодателя.

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23.03.2016 № 33-1923 /2016 (выдержка):

«…Суд первой инстанции, установив, что несмотря на то что на момент увольнения истец работал на условиях неполного рабочего времени, но продолжал находиться в отпуске по уходу за ребенком, руководствуясь вышеуказанными нормами, пришел к правильному выводу об удовлетворении требований истца.

Возможность реализации трудовых прав работником, находящимся в отпуске, гарантирована государством и должна обеспечиваться работодателем.

Поскольку истец был уволен по инициативе работодателя в период отпуска, предусмотренного трудовым законодательством, то данное обстоятельство свидетельствует о нарушении порядка увольнения с работы, то есть о незаконности его увольнения…»

Можно ли будет уволить провинившегося работника после окончания отпуска по уходу за ребенком, сказать сложно. Это зависит от истечения установленных законом сроков.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Однако есть и другой срок. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

# Копия приказа при увольнении

15.02.2017 Работник утверждает, что при увольнении мы будем обязаны ему выдать копию приказа об увольнении. На просьбу написать об этом заявление он не реагирует. День увольнения будет в пятницу. Должны ли мы выдавать копию приказа об увольнении?

Согласно ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ «с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения)».

В соответствии же с нормами ч. 4 этой статьи «по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

О письменной форме требования говорится и в ст. 62 ТК РФ, регулирующей общий порядок выдачи документов, связанных с работой, и их копий.

Из системного анализа приведенных норм кадровые специалисты обычно делают вывод, что в ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ закрепляется обязанность работодателя выдать копию приказа. А детали процедуры уточняются в ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ. Но есть и мнение, согласно которому нужно выдавать копию приказа и по устному требованию работника, руководствуясь ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ без оглядки на другие нормы кодекса. В ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ не говорится, что требование работника должно быть только письменным.

Если работник требует копию приказа об увольнении устно, отказывается писать о том заявление, то мы рекомендуем во избежание конфликтов и споров выдать ему эту копию приказа.

# Объяснительные есть не за все дни прогула

17.08.2016 У нас работник прогулял несколько дней. Акт об отсутствии на работе был составлен на один день, объяснительная затребована (из объяснительной записки следует отсутствие уважительных причин для отсутствия на работе) за один день. Однако в приказе об увольнении по ошибке указали, что работник увольняется за прогул и за тот день, по которому есть акт и объяснительная записка, и за два других, по которым таких документов нет (акт не писали, отмечали лишь в табеле, объяснения просили устно, работник их не представил). Сейчас работник грозится подать на нас в суд. Скажите, пожалуйста, у нас грубое нарушение, прогульщика могут восстановить на работе?

Трудно прогнозировать со стопроцентной уверенностью исход дела, когда не знаешь всех-всех его деталей. Можно лишь порассуждать и предположить такой вариант.

Тот факт, что у Вас нет актов об отсутствии работника на рабочем месте в несколько дней, вряд ли существенно повлияет на исход дела, если есть табель учета рабочего времени с отметками о неявке работника и наверняка есть свидетельские показания тому. Хотя на практике такой акт и составляется всегда, но ТК РФ не требует обязательного его составления.

Куда печальней то обстоятельство, что Вы указали в приказе, что увольняете работника за прогул в те дни, по которым не были запрошены его письменные объяснения. Письменные объяснения у работника запрашивать обязательно. Они, в частности, помогают определить, была ли уважительной причина отсутствия работника, а следовательно, было ли такое отсутствие собственно прогулом, за который можно уволить.

Согласно ст. 193 ТК РФ «до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт». В то же время «непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания».

Т.е. за все упомянутые в приказе даты прогула должны быть либо письменные объяснения работника (традиционно это объяснительные записки) либо акт о непредоставлении письменных объяснений. На эти документы в приказе делается ссылка в реквизите «Основание».

Это нарушение наверняка будет слабым местом работодателя в глазах судьи.

Но сразу отчаиваться не стоит. Вы увольняете его за прогул не только в те два дня, по которым нет объяснений и актов, но и за день, по которому все документы есть в наличии (надеемся, составлены они верно). Это самостоятельный прогул, за который работник может быть уволен – он же прогулял весь рабочий день (смену) (ст. 81 ТК РФ).

В судебной практике встречаются истории, в которых в аналогичных обстоятельствах суд встает на сторону работодателя.

Пример

«…Поскольку истец отсутствовал на рабочем месте с 11 по 14 марта 2013 года, то нарушение носило длящийся характер. Учитывая, что увольнение истца произведено не только за отсутствие на рабочем месте 12, 13 и 14 марта 2013 года, но и за отсутствие на рабочем месте 11 марта 2013 года, по которому от истца были истребованы объяснения и от дачи которых он отказался, то у работодателя имелись основания для увольнения истца с работы 18 марта 2013 года по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации…» (апелляционное определение Московского городского суда от 26.06.2014 по делу N 33-17871/2014).

# Каким документом разграничить разрешенные и запрещенные к просмотру в рабочее время веб-ресурсы?

Сотрудники нашей компании много времени тратят на посещение развлека­тельных веб-ресурсов. Чтобы работников можно было привлечь к ответственности, мы хотим закрепить в локальном акте разрешенные и запрещенные веб-ресурсы. В каком документе это сделать?

Разграничение веб-ресурсов на разрешенные и запрещенные, а также правила пользования глобальной сетью лучше прописать в отдельном локальном акте – Положении об использовании сети Интернет (образец ниже) В нем нужно отметить, какие веб-ресурсы можно посещать с рабочего компьютера, а какие нет. Список запрещенных сайтов можно указать в тексте Положения либо поместить в Приложении к нему. С документом всех сотрудников надо ознакомить под роспись (абз. 10 ч. второй ст. 22 ТК РФ).

Каким образом контролировать посещение работниками запрещенных веб-страниц?

Положением об использовании Интернета установлен перечень запрещенных для посещения веб-страниц. Несмотря на это, некоторые сотрудники продолжают нарушать трудовую дисциплину. Как контролировать, какие ресурсы они посещают?

Вы можете отслеживать веб-страницы, на которые заходят работники с помощью специальных программ. Они предоставляют историю посещаемых интернет-ресурсов, фиксируют время, проведенное на сайте, и количество использованного интернет-трафика. Программное обеспечение позволяет также ограничить возможность скачивания файлов мультимедиа. Данные, полученные­ с помощью таких программ, можно использовать в качестве доказательства нецелевого использования ресурсов работодателя.

Если в вашей организации установлен перечень запрещенных веб-страниц, передайте его IT-службе или системному администратору, чтобы он мог заблокировать к ним доступ.

Когда нельзя наказать сотрудника за использование глобальной сети?

Один из работников нашего отдела каждый день половину обеденного перерыва тратит на посещение социальных сетей с рабочего компьютера. Имеет ли он на это право? Можно ли привлечь его к дисциплинарной ответственности?

Можно, но не за факт посещения веб-страниц нерабочего характера, а за использование ресурсов работодателя в личных целях.

Перерыв в течение рабочего дня является временем отдыха (ст. 107 ТК РФ). В этот период сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать это время по своему усмотрению, в том числе тратить его на посещение социальных сетей и развлекательных интернет-ресурсов (ст. 106 ТК РФ). Однако­ для этого он должен пользоваться своим личным мобильным телефоном или планшетом. В такой ситуации работодатель не сможет привлечь работника к ответственности.

Внимание!

Работника нельзя уволить за нецелевое использование Интернета в период его болезни или отпуска (ч. шестая ст. 81 ТК РФ)

Другое дело, если для посещения развлекательных веб-сайтов сотрудник использует рабочий компьютер и интернет-трафик. Такие действия можно рассматривать как нецелевое использование ресурсов работодателя. В этом случае работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности (ст. 192, 193 ТК РФ).

Как зафиксировать нецелевое использование Интернета?

Сотрудница постоянно использует программу Skype в личных целях. Начальник отдела неоднократно делал ей устные замечания, однако результатов это не принесло. Как зафиксировать факт нецелевого использования Интернета?

Факт использования сотрудниками в личных целях программ, предназначенных для выполнения трудовых обязанностей, нужно зафиксировать актом (подп. 1 п. 34 постановления Пленума Верховного Суда № 2). Унифицированной формы акта нет, он составляется в произвольной форме (образец ниже).

Комментарий руководителя отдела кадров

Ирина Подлесных — начальник отдела кадров ЗАО «Агентство Надзора за Качеством» (Москва):

– Если работник использует Интернет в личных целях для скачивания файлов мультимедиа (музыка, фильмы и т. д.), это может повлечь превышение установленных в организации лимитов трафика. В результате компании придется оплачивать счета за Интернет в повышенном размере, и она понесет убытки. В таких случаях превышение сотрудником лимита интернет-трафика можно расценивать как причинение работодателю ущерба (ст. 238 ТК РФ)

Чтобы привлечь работника к материальной ответственности, необходимо определить размер нанесенного ущерба и причину его возникновения (ч. первая ст. 247 ТК РФ). Затем у работника нужно запросить письменные объяснения (ч. вторая ст. 247 ТК РФ). Если в результате проверки выяснится, что сотрудник умышленно использовал имущество работодателя в личных целях, руководитель организации вправе издать приказ о взыскании суммы причиненного ущерба. Такое распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня определения размера убытков (ч. первая ст. 248 ТК РФ). Если сотрудник отказывается добровольно возместить ущерб, то убытки можно взыскать в судебном порядке (ч. вторая ст. 248 ТК РФ).

По какому основанию уволить сотрудника, который использует Интернет в рабочее время в личных целях?

В октябре этого года один из сотрудников не выполнил план продаж и не сдал отчет. Была проведена служебная проверка, в результате которой выяснилось, что ежедневно не менее двух часов рабочего времени он тратит на онлайн-игры. Можем ли мы уволить работника за это? Как правильно составить приказ об увольнении?

Да, вы можете уволить такого сотрудника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ). Однако для этого необходимо, чтобы на момент повторного нарушения работник имел неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2).

Внимание!

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (ч. третья, четвертая ст. 193 ТК РФ)

Поскольку увольнение в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей является видом дисциплинарного взыскания, работодатель должен издать только приказ о прекращении трудового договора (образец ниже) Готовить отдельное распоряжение о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности не нужно. В противном случае будет нарушена норма, согласно которой за каждый проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание (ч. пятая ст. 193 ТК РФ)1.

Алена Шевченко — юрист, эксперт журнала «Кадровое дело»

1 Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 9 ноября 2012 г. № 60-АПГ12-7

# Работник разгласил персональные данные

Работодатель, обрабатывая персональные данные работников, должен обеспечить их защиту. Это вытекает из положений п. 7 ст. 86 ТК РФ, в соответствии с которой защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств и в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Подробно данный вопрос мы рассматривали в прошлом номере Kadrovik.ru.

Одним из способов подобной защиты является увольнение за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе за разглашение персональных данных другого работника. Право работодателя прекратить трудовой договор с таким работником предусмотрено подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае разглашения работником охраняемой законом тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника, работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор.

При применении данной нормы на практике могут возникнуть вопросы, ответы на которые мы попытаемся дать в настоящей статье.

Какие лица могут быть уволены по данному основанию?

Закон указывает, что субъектами ответственности в этом случае должны быть лица, которым в связи с исполнением трудовых обязанностей стали известны персональные данные других работников. Прежде всего, это те, кто работает в службах персонала или отделах кадров, т.е. в чьи обязанности входит оформление трудовых отношений, издание приказов по личному составу, ведение трудовых книжек и пр. Иными словами, это лица, которые получают персональные данные от работников при приеме последних на работу, внесении сведений в трудовые договоры, личные карточки по форме Т-2, устанавливают системы грейдов по оплате труда, схемы мотивации персонала и пр.

Далее этот список пополняют сотрудники бухгалтерий или финансовых служб, получающих доступ к сведениям о заработной плате работников, о членах их семьи (для целей налогообложения), а также лица, перечисленные в Положении о персональных данных, в том числе работники службы безопасности, секретари, получающие персональные данные других работников, чтобы бронировать билеты и гостиницы при направлении работников в служебные командировки, работники, связанные с использованием информационных технологий и пр.

Данный перечень, безусловно, не полон. В каждом конкретном случае при привлечении работника к ответственности следует помнить, что он должен был получить доступ к персональным данным другого работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Это означает, что право получения таких данных следует закрепить в должностной инструкции работника или локальном нормативном акте, принятом работодателем в установленном законом порядке.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания

Иное решение привело бы к возможности уволить работника «за передачу слухов», что, конечно, противоречило бы требованиям ТК РФ.

В каком порядке увольнять?

Рассматриваемое основание увольнения относится к категории увольнений за нарушение трудовой дисциплины. Соответственно увольнение работника, разгласившего персональные данные, должно быть произведено в порядке, предусмотренном ст. 193 ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Практика показывает, что требовать объяснений от работника лучше всего в письменной форме, выдав ему запрос, в котором будет указано, какие конкретно действия совершены работником (или отсутствие каких действий повлекло разглашение сведений, составляющих персональные данные других работников), дату запроса и срок представления объяснения (приложения 1–4)..

Закон дает работнику два рабочих дня на представление объяснения. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено, то составляется соответствующий акт.

Нередко работник сразу при получении такого запроса отказывается объяснять причины совершенного им проступка. В этом случае акт можно составить, не откладывая. Тем не менее по истечении двух дней работодатель вновь должен попытаться получить у работника объяснение и повторно составить акт. Наличие двух актов позволит доказать, что работодатель предлагал работнику необходимые два дня на получение объяснения и тем самым полностью исполнил требования закона.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое для соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), в связи с обучением в учебных заведениях и отпуска без сохранения заработной платы.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

В приказе о прекращении трудового договора по форме № Т-8 даются ссылки на все документы, которые устанавливают факт разглашения работником персональных данных, а также подтверждают его вину в совершении данного проступка. Кроме того, если объяснения работника не отражены в этих документах, то в приказе о прекращении трудового договора приводятся реквизиты объяснительной записки или иного документа.

Согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодателю следует исходить из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Пленум Верховного Суда РФ в этих целях в п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 также указывает на необходимость представления доказательств, свидетельствующих не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

Какие доказательства должен представить работодатель?

В случае оспаривания работником увольнения по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства того, что:

1) сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника;

2) эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

3) работник извещен о том, что данные сведения составляют персональные данные другого работника;

4) работник обязывался не разглашать такие сведения.

Каковы наиболее типичные случаи разглашения персональных данных?

На практике одной из наиболее часто встречающихся ситуаций следует признать передачу персональных данных работника банкам, в которых работники стремятся получить кредит. Каждый работник должен знать, что в соответствии со ст. 62 ТК РФ по его письменному заявлению работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и выдаваться работнику безвозмездно.

Таким образом, любой работник при обращении в кредитную организацию может запросить у работодателя все необходимые сведения. В свою очередь, банки могут направлять письменные запросы в организации. При этом ответ на запрос может быть дан только с письменного согласия работника.

Нередки случаи, когда работник службы персонала разглашает персональные данные других работников, предлагая работнику, увольняемому по п. 2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ вакантные должности.

Так, И. по итогам аттестации была признана не соответствующей занимаемой должности редактора. Соблюдая ее права, работник службы персонала ознакомил И. со штатной расстановкой, чтобы она могла дать согласие на перевод на другую работу в соответствии со своей квалификацией. При этом копия штатного расписания со штатной расстановкой были выданы И. на руки для ознакомления. В связи с этим И. не только увидела, какие должности она могла бы занять, но и подробно ознакомилась с размером заработной платы, надбавок и иных выплат, производимых в организации иным сотрудникам.

Безусловно, это грубое нарушение, и за него на сотрудника службы персонала должно быть наложено соответствующее дисциплинарное взыскание.

Нередки случаи, когда на сайте работодателя одновременно с поздравлением размещается информация о годе рождения работника. Если работник не давал согласия на размещение вышеуказанных данных, такое поздравление также будет считаться незаконным разглашением персональных данных.

В каком случае передача персональных данных без согласия работника не будет являться их разглашением?

Статья 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» определяет, что субъект персональных данных принимает решение о представлении своих персональных данных и дает согласие на их обработку своей волей и в своем интересе. Исключением являются случаи, предусмотренные указанным Федеральным законом и другими федеральными законами, когда представление субъектом своих персональных данных обязательно в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Так, в соответствии с законодательством Российской Федерации организации обязаны представлять документированную информацию, в частности, органам государственной власти, следственным, судебным, налоговым, статистическим и другим органам. Порядок обязательного представления (получения) конфиденциальной информации о персональных данных граждан устанавливается в соответствии с законодательством об этой категории информации. Например, Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» устанавливает, что работодатели представляют в органы Пенсионного фонда РФ сведения о работающих у них застрахованных лицах и сведения об уплачиваемых страховых взносах на основании данных бухгалтерского учета, а сведения о страховом стаже – на основании приказов и других документов по учету кадров. Работодатель имеет право дополнять и уточнять переданные им сведения о застрахованных лицах по согласованию с соответствующим органом Пенсионного фонда РФ. На работодателя возложена обязанность контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность указанного лица, работающего у него по трудовому договору или заключившего договор гражданскоправового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы.

Работодатели, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» осуществляющие прием на работу граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязаны собирать и представлять Фонду социального страхования РФ в установленные Фондом сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», Положением о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719, Положением о военных комиссариатах, утв. Указом Президента РФ от 01.09.2007 № 1132, воинский учет граждан ведется военными комиссариатами; в населенных пунктах, где нет военных комиссариатов, первичный воинский учет ведут органы местного самоуправления. Организации также ведут воинский учет работающих, обучающихся граждан, пребывающих в запасе или подлежащих призыву на военную службу.

Воинский учет граждан, подлежащих призыву, осуществляется органами местного самоуправления по документам первичного воинского учета, в частности по учетным карточкам призывников, а организациями – по утвержденной Федеральной службой государственной статистики личной карточке установленной формы, содержащей сведения о воинском учете. Органы местного самоуправления обязаны: производить постановку на учет граждан, подлежащих призыву, которые прибывают на их территорию на постоянное место жительства или место временного пребывания (на срок свыше трех месяцев); сверять не реже одного раза в год документы первичного учета с соответствующими документами военкоматов, организаций, а также с карточками регистрации или домовыми книгами; сообщать в двухнедельный срок в военный комиссариат обо всех изменениях в документах.

Обязанности по ведению воинского учета граждан, работающих в организациях (обучающихся в образовательных учреждениях), возложены на работодателей, которые должны: проверять при приеме на работу документы об отношении к военной службе, обеспечивать полноту и качество воинского учета; сверять не реже одного раза в год имеющиеся сведения о воинском учете с документами военных комиссариатов и органов местного самоуправления.

Собирание информации, составляющей персональные данные работников, предусматривается, в частности, Уголовнопроцессуальным кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 18.04.1991 № 1026-1 «О милиции», Федеральным законом от 03.04.1995 № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности», Федеральным законом от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

Татьяна Коршунова, канд. юрид. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, Москва

# Работник пересылает служебные письма на личную почту. Можно ли его уволить

Сергей СЛЕСАРЕВ, юрист, эксперт центра «Общественная дума» (Москва)

В статье читайте:

Можно ли запретить работнику отправлять информацию на личную почту

Где закрепить обязанность сотрудника не разглашать секретные сведения

Как отнести информацию к коммерческой тайне

Увольнение, восстановление на работе

Если работник направляет служебную информацию на личную почту, конфиденциальные сведения могут узнать конкуренты. В таких случаях сотрудников часто увольняют за разглашение коммерческой тайны. До недавнего времени суды занимали в спорах сторону работодателя. Однако Конституционный суд разъяснил, что это не всегда правомерно (постановление Конституционного суда от 26.10.2017 № 25-П, далее – Постановление № 25-П). Рассмотрим, при каких условиях вы можете уволить сотрудника, который отправляет рабочую информацию на свою почту.

Докажите, что работник пересылал конфиденциальные сведения за пределы корпоративной сети

Запретите в локальном акте пересылать конфиденциальные сведения на внешнюю электронную почту. Сотрудник, которого ознакомили под подпись с таким актом, не должен направлять рабочую информацию за пределы корпоративной сети, в том числе на личный почтовый ящик. Аналогичный запрет можно установить в трудовом договоре (ст. 8, абз. 4 ч. 4 ст. 57 ТК).

Подтвердят отправку информации на внешний ресурс данные специального программного обеспечения. Работодатель вправе ссылаться на свидетельские показания, письменные объяснения сотрудника, акты служебной проверки и т. п. (апелляционное определение Московского городского суда от 14.02.2017 по делу № 33-5694/2017).

Вместе с тем, если работник пересылает сведения на свою почту, это само по себе не значит, что он разглашает ее третьему лицу. Конституционный суд признал, что владелец почтового интернет-сервиса, например mail. ru, не становится обладателем такой информации. Однако сотрудник может решать, кто получит к ней доступ. Таким образом, действия работника влекут неблагоприятные последствия для компании, так как она теряет возможность контролировать распространение этой информации (п. 4, 5 Постановления № 25-П).

Подтвердите, что информация составляет коммерческую тайну и компания приняла меры для ее охраны

Конституционный суд разъяснил, что уволить сотрудника за разглашение конфиденциальных сведений можно, только если работодатель установил для информации специальный режим и принял меры против ее несанкционированного распространения (ч. 1 ст. 6.1, ч. 1, 2 ст. 10 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», далее – Закон № 98-ФЗ, абз. 4 п. 5 Постановления № 25-П). Чтобы установить режим коммерческой тайны, работодатель должен:

– определить перечень сведений с ограниченным доступом;

– ограничить доступ к информации;

– обеспечить учет работников, получивших доступ к конфиденциальным сведениям;

– включить условия о неразглашении сведений в трудовые договоры сотрудников;

– нанести гриф «Коммерческая тайна» на материальные носители или включить в состав реквизитов документов с такой информацией.

Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, закрепляют в специальном локальном акте, например положении. К ним относят производственные, технические, экономические, организационные и другие сведения, к которым нет свободного доступа. При этом информация должна иметь ценность для конкурентов (п. 2 ст. 3 Закона № 98-ФЗ).

С положением о коммерческой тайне заинтересованных сотрудников нужно ознакомить под подпись (абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК). В трудовые договоры включают обязанность не разглашать конфиденциальные сведения (п. 2 ч. 1 ст. 11 Закона № 98-ФЗ, п. 43 постановления Пленума Верховного cуда от 17.03.2004 № 2, далее – Постановление Пленума Верховного суда № 2) (образец ниже).

Конституционный суд отметил, что работодателю необходимо принять технические меры, чтобы ограничить доступ к конфиденциальной информации. Например, заблокировать доступ к сети интернет или к определенным сетевым ресурсам, отслеживать активность работников при работе за компьютером и др. (абз. 5 п. 5 Постановления № 25-П).

Когда сотрудника нельзя уволить, но можно наказать за нарушение дисциплины

Если компания не установила в отношении информации режим коммерческой тайны или не приняла меры по ее охране, за пересылку сведений на личную почту работнику можно объявить выговор или замечание (ст. 192 ТК). Но это допустимо, если запрет пересылать информацию закрепили в трудовом договоре или локальном акте, например в ПВТР (ст. 189 ТК). Учитывайте, что локальный акт действует для работника с момента, когда его ознакомили с документом под подпись (ч. 2 ст. 22, ст. 68, 86 ТК, апелляционное определение Алтайского краевого суда от 01.12.2015 по делу № 33-11462/2015).

Соблюдайте правила, по которым применяют дисциплинарные взыскания

Если работодатель принял технические и правовые меры, чтобы информация не вышла из-под его контроля, но работнику удалось переслать конфиденциальные сведения на личную почту, его можно уволить за разглашение коммерческой тайны. Предварительно запросите у сотрудника письменные объяснения. У него есть два рабочих дня, чтобы их представить. Если он этого не сделает, составьте акт в произвольной форме (ч. 1 ст. 193 ТК).

Важная статья: «Урок № 6. Применяем дисциплинарное взыскание»

Когда работодатели выигрывали споры с сотрудниками о коммерческой тайне

Судебное решение

Аргументы для работодателя

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 02.06.2016 по делу № 33-3891/2016

Сведения, которые разгласил работник, компания отнесла к коммерческой тайне; информация стала известна работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу № 33-1393/2017

Работник нарушил локальные акты о работе с конфиденциальной информацией, с которыми его ознакомили под подпись

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.03.2017 № 33-5352/2017

Сотрудник допустил третьих лиц к конфиденциальной информации, не согласовав это с работодателем

Работодатель должен проанализировать объяснения сотрудника, оценить его предшествующее поведение, размер причиненного ущерба, тяжесть проступка (п. 53 Постановления Пленума Верховного суда № 2). Если компания придет к выводу, что сотрудник не может продолжать работу, применяют дисциплинарное взыскание в виде увольнения (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК). Издайте приказ по форме № Т-8 или иной, разработанной в компании. Ознакомьте сотрудника с ним под подпись в течение трех рабочих дней (ч. 6 ст. 193 ТК).

Применить взыскание можно, если прошло не более месяца со дня, когда обнаружили проступок. Этот срок продлевают на период болезни или отпуска работника, а также время для учета мнения профсоюза. При этом взыскание нельзя применить позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки – позднее двух лет со дня его совершения (ч. 3, 4 ст. 193 ТК).

Внесите запись об увольнении в трудовую книжку (образец ниже) и личную карточку работника. В последний день работы выдайте ему трудовую и произведите окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК).

Нормативная база

Постановление Конституционного суда от 26.10.2017 № 25-П

Узнать, что уволить работника за разглашение коммерческой тайны нельзя, если компания не приняла меры для охраны такой информации

Статьи 8, 57 ТК

Понять, что запретить работнику разглашать конфиденциальную информацию можно в локальном акте или трудовом договоре

Статья 193 ТК

Вспомнить, в каком порядке сотрудников привлекают к дисциплинарной ответственности

+

Важные выводы

1. Если сотрудник нарушает запрет работодателя и пересылает рабочую информацию на личную почту, это можно признать проступком независимо от того, стала ли информация известна третьим лицам.

2. Уволить работника за утечку конфиденциальной информации можно, если компания установила для нее специальный режим и приняла технические меры для ее охраны.

3. Чтобы уволить сотрудника за разглашение коммерческой тайны, соблюдайте общие правила применения дисциплинарных взысканий.

# ПЕРЕВОДОМ

# Увольнение переводом

06.02.2017 У нас планируется увольнение многих работников переводом в другую организацию. Я так понимаю, что со всех работников, которые будут переводиться, мне нужно получить письменное согласие на увольнение переводом. Сами работники согласны, т.к. там условия лучше. Письмо-приглашение от принимающей стороны получили. Есть еще какие-то особенности в процедуре?

Согласно ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Поэтому, как Вы правильно отметили, от работников необходимо получить письменное согласие. В остальной части процедура увольнения стандартная.

Так как Вам предстоит увольнение многих работников, рекомендуем заглянуть в их трудовые книжки. Во всех ли книжках достаточно места для внесения будущей записи об увольнении? Есть ли у Вас в наличии достаточное количество вкладышей, если они вдруг понадобятся?

Работодатель обязан постоянно иметь в наличии необходимое количество бланков трудовой книжки и вкладышей в нее. Это определено п. 44 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225).

# По собственному желанию или в порядке перевода к другому работодателю?

01.08.2017

Что дает увольнение работника не по собственному желанию, а по статье “в порядке перевода к другому работодателю”? Какие льготы, преимущества?

Увольнение в порядке перевода, т.е. по п. 5 ст. 77 ТК РФ – перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) – дает следующие преимущества по сравнению с увольнением по собственному желанию (по инициативе работника).

Работник, увольняющийся в порядке перевода к другому работодателю, имеет гарантии при заключении трудового договора. Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Такому работнику не устанавливается срок испытания. Согласно ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

# Увольнение работника в связи с истечением срока перевода

У нас выходит на работу основной работник. Мы уведомили замещающего сотрудника о том, что он будет уволен в связи с истечением срока трудового договора. А затем выяснилось, что три с половиной года назад его приняли на должность помощника специалиста (для обучения и передачи дел), а затем оформили перевод на должность специалиста на время отсутствия основного работника. Сейчас директор настаивает на увольнении.

Согласно ч. 1 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Но в Вашем случае, по всей видимости, был заключен «бессрочный» трудовой договор.

Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Поэтому в случае выхода основного работника Вы должны предоставить замещающему работнику его прежнюю должность помощника специалиста. Увольнять работника в связи с истечением срока трудового договора наверняка нет оснований.

Пример

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 18.09.2017 №33-3524/2017 (выдержка):

«…Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Р.Д.А., суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст.ст.72, 72.2, 77, 79 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что между сторонами был заключен трудовой договор на неопределенный срок, который не расторгался, а в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору от 13.07.2016 года пункты трудового договора 1.5 и 1.6, определяющие, что работа по договору является основной и трудовой договор заключен на неопределенный срок, не отменялись и не изменялись.

Поскольку в заявлении истицы о ее переводе <данные изъяты> на период перемещения ФИО8 на время декретного отпуска ФИО10 не содержится условия об утрате права Р.Д.А. на постоянное место работы, данный перевод носил временный характер, то по окончании срока, на который осуществлялся временный перевод, ответчик обязан предоставить истице Р.Д.А. работу по профессии, по которой был заключен трудовой договор на неопределенный срок, либо другую работу по соглашению сторон.

С выводами суда первой инстанции об отсутствии у ответчика правовых оснований для увольнения истицы по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ судебная коллегия соглашается, поскольку они основаны на правильном применении норм материального права, регулирующих возникшие между сторонами правоотношения, а также на тщательном исследовании и правовой оценке в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ представленных в материалы дела доказательств в их совокупности.

Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Исходя из анализа содержания условий заключенных между сторонами трудового договора и дополнительного соглашения к договору, суд первой инстанции правомерно указал, что перевод истицы на другую работу носил временный характер, при этом между сторонами не заключался другой, то есть срочный трудовой договор.

Оснований полагать, что условие дополнительного соглашения к трудовому договору содержит условие о переводе работника на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, что свидетельствует о срочном характере трудовых отношений, что давало право работодателю на расторжение трудового договора по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не имеется, поскольку из материалов дела усматривается, что по соглашению сторон истица временно переводилась на другую работу у того же работодателя, и законодатель гарантировал работнику сохранение его прежней работы по окончании срока временного перевода…»

Если же изначально был заключен срочный трудовой договор, причем на законных основаниях и допустимой по закону продолжительности, и срок его действия истечет в скором будущем, то такой трудовой договор можно будет расторгнуть в связи с истечением срока.

# Увольнение в связи с восстановлением бывшего работника

21.09.2016 Работника призвали на военную службу. После его увольнения был принят другой работник на его место. Однако первого освободили от несения военной службы и он вернулся к работодателю. Работодатель желает принять его обратно, а работника, принятого на его место, уволить. Можно ли теперь уволить по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ нового (второго) работника, которого приняли на должность вернувшегося (первого) работника?

Нет. Согласно ст. 83 Трудового кодекса РФ «трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

… 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда».

Как видите, для увольнения по данному основанию нужно не решение директора, а именно решение государственной инспекции труда или суда.

# СВЯЗАНО С ОТПУСКОМ

# Отпуск с последующим увольнением

13.02.2017 Обязан ли работодатель предоставить отпуск с последующим увольнением?

Согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). То есть на предоставление отпуска с последующим увольнением должно быть согласие обеих сторон. Принуждать к предоставлению отпуска при увольнении «в натуре» ни работник, ни работодатель не может.

Почему порой работники предпочитают именно отпуск с последующим увольнением? Это дополнительный стаж в трудовой книжке. Если работник уходит «в никуда», то за время отпуска можно спокойно подыскать новое место работы, ведь трудовая книжка уже у него на руках.

У некоторых работодателей при уходе в отпуск полагаются дополнительные выплаты. И работники предпочитают именно получить отпуск, а не компенсацию за него. А получив отказ, пытаются обжаловать, по их мнению, незаконные и несправедливые действия работодателя.

Апелляционное определение Архангельского областного суда от № 05.12.2016 33-7151/2016 (выдержка):

«...Согласно части 2 статьи 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Как верно указал в оспариваемом решении суд первой инстанции, данная правовая норма не предполагает безусловной обязанности работодателя предоставить работнику неиспользованные отпуска перед увольнением, применение указанного положения возможно исключительно по соглашению сторон трудового договора, следовательно, ответчик был вправе отклонить заявление истца о предоставлении отпуска, выплатив ему соответствующую компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

При таких обстоятельствах доводы апелляционной жалобы о том, что заявления истца о предоставлении отпусков вне соответствующего графика можно рассматривать в качестве заявлений о внесении изменений в такой график, на правильность вывода суда в указанной части повлиять не могут, поскольку одна из сторон трудового договора – работодатель, не выразила свое согласие на внесение в график таких изменений.

Довод апелляционной жалобы о нарушении права на отдых в связи с непредоставлением в 2016 г. ответчиком истцу ежегодного отпуска, нельзя признать обоснованным, так как выплата работнику при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию указанного конституционного права для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Учитывая, что в соответствии с Разделом 5 Положения об оплате труда работников территориальных органов ПФР и ИЦПУ, утвержденного Постановлением Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 20 июня 2007 г. № 145п, предусмотрено, что единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам территориальных органов и ИЦПУ один раз в год в размере двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, однако такой отпуск истцу предоставлен не был, у ответчика имелись основания для отказа истцу в данной выплате...»

Поэтому, если нет согласия какой-то из сторон на предоставление работнику отпуска с последующим увольнением, дни отпуска компенсируются денежной выплатой. И это законно.

# Увольнение во время отпуска

15.09.2016 С 01.08.2016 по 28.08.2016 работник находится в ежегодном оплачиваемом отпуске. 07.08.2016 он написал заявление об увольнении по собственному желанию 28.08.2016. Собственно 28 августа, в назначенную им дату увольнения, работник не появился на работе, чтоб подписать приказ и забрать трудовую книжку. В какой день теперь надо увольнять работника: 28 августа или в первый рабочий день после отпуска или подождать, когда работник появится?

По нашему мнению, в описанной ситуации увольнять работника надо 28 августа.

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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Срок предупреждения работником соблюден.

Запрет на увольнение в период нахождения работника в отпуске относится только к увольнениям по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Отсутствие работника в день увольнения по собственному желанию также не является препятствием для расторжения трудового договора. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника, на приказе (распоряжении) производят соответствующую запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

# Отзыв из отпуска для увольнения

«Если работник, находясь в отпуске, подает заявление об увольнении по собственному желанию, должен ли работодатель отзывать работника из отпуска для оформления увольнения?»

В Трудовом кодексе РФ нет статьи, обязывающей работодателя это делать. Более того, отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ч.2 ст. 125 ТК РФ). Работодатель может предложить работнику отзыв из отпуска, чтобы работник хотя бы передал дела своему последователю. Однако работник вправе отказать работодателю, не согласиться на отзыв из отпуска.

Увольнение работника по собственному желанию во время его нахождения в отпуске не запрещено трудовым законодательством.

Возможность увольнения без передачи дел, конечно, ударяет по позициям работодателя и, по нашему мнению, является серьезной недоработкой законодателя.

# Расчет при предоставлении отпуска с последующим увольнением

Стандартная ситуация - работник написал заявление о предоставлении ему отпуска с последующим увольнением. День, в который нужно произвести расчет, обычно работодатели определяют верно. На всякий случай напомним.

Согласно ч. 1 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 рассматриваемом нами случае срок выплаты расчета не совсем обычный.

Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 № 131-О-О (выдержка):

«… В соответствии с частью второй статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель по письменному заявлению работника, намеревающегося расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, при наличии возможности предоставляет ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением. В этом случае работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности, его статьями 84.1, 136 и 140) обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска…»

Осторожно, не ошибитесь!

И в день расчета некоторые оплачивают и отпуск. Но для отпуска действуют иные сроки! Оплата отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Ведь это именно отпуск, а не денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, выплачиваемая работнику при увольнении.

Поскольку ошибка типичная, Гострудинспекция знает о ней и при проверках легко обнаруживает.

# Дату переноса отпуска не согласовали и уволили за прогул

Дату переноса отпуска не согласовали. Уволили за прогул. Работник требует изменить основание увольнения на… «соглашение сторон». Интересная судебная практика.

Предыстория

По графику отпусков работник должен был идти в ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 июня. Но он проболел по 2 июня.

2 июня он написал заявление о предоставлении ежегодного отпуска с 3 июня. Руководство же поставило визу о предоставлении отпуска лишь с 6 июня после передачи дел. Не ведая о том, работник с 3 июня на работу уж не приходил.

А работодатель уволил его за прогул 3,5-6 июня.

Позиция работника

Негодуя, работник обратился в суд. Просил признать увольнение незаконным и изменить формулировку основания увольнения на «соглашение сторон».

Позиция работодателя

Представитель работодателя полагал, что работник уволен законно, прогул был. Кроме того, считал, что нельзя изменять формулировку основания увольнения на «соглашение сторон», потому что согласия работодателя нет, а оно для такого основания увольнения необходимо.

Спор прошел несколько инстанций

Позиция судов

«…Приказом от 6 июня 2017 года Ж. был уволен по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 91 Трудового кодекса РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогулом, то есть отсутствием на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (л.д. 80). Основанием увольнения послужил приказ от 6 июня 2017 года № 26 о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогулы 3, 5-6 июня 2017 года (л.д. 79).

Вместе с тем, согласно утвержденному графику отпусков на 2017 год отпуск Ж. запланирован с 1 июня 2017 года (л.д. 46).

В период с 25 апреля по 2 июня 2017 года истец болел, что подтверждается соответствующими листками нетрудоспособности (л.д. 47, 49, 51, 53) и 2 июня 2017 года обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении отпуска с 3 июня 2017 года (л.д. 55). Исходя из визы руководителя на данном заявлении, указанная истцом дата не была согласована, предложена иная дата - 6 июня 2017 года после передачи тех. документации и журналов.

Однако указанную ответчиком причину несогласования даты начала отпуска истца судебная коллегия находит надуманной исходя из непрерывности производственного процесса и длительности лечения Ж. в период с 25 апреля 2017 года по 2 июня 2017 года. Кроме того, о несогласовании предложенной истцом даты начала отпуска работодатель Ж.. не известил, соответствующих доказательств суду не представил.

При таких обстоятельствах, у работодателя отсутствовали предусмотренные статьей 123 Трудового кодекса РФ исключительные обстоятельства, в силу которых, имелись основания для не предоставления истцу запланированного очередного трудового отпуска.

В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Однако каких-либо исключительных производственных обстоятельств, препятствующих истцу уходу в отпуск по окончанию листка нетрудоспособности судом не установлено и ответчиком не приведено.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия считает вывод работодателя о неуважительности причин отсутствия истца на работе 3, 5-6 июня 2017 года и, как следствие, увольнение по вышеуказанным основаниям, является необоснованным, учитывая, что отпуск истца был запланирован графиком. При этом отсутствие уведомления работодателя о представлении работнику отпуска и не выплата ему отпускных свидетельствует лишь о неисполнении работодателем положений трудового законодательства и не может ограничивать трудовые права работников.

Кроме того, факт отсутствия истца на рабочем месте в период с 3 по 6 июня 2017 года ответчик подтверждает актами об отсутствии от 3, 5, 6 июня 2017 года (л.д. 71, 73, 75) и служебными записками Б. от 3, 5, 6 июня 2017 года (л.д. 70, 72, 74). Доказательств того, что содержание указанных актов доведено до сведения работника - суду не представлено. Письмо в адрес Ж. от 5 июня 2017 года об истребовании объяснений относительно прогула 3 июня 2017 года (л.д. 76), было получено истцом лишь 12 июля 2017 года (л.д. 77). В связи с чем судебная коллегия относится критично к представленным письменным объяснениям истца, зарегистрированным у ответчика 6 июня 2016 года.

При таких обстоятельствах, факт незаконности увольнения Ж. судебная коллегия находит установленным, в связи с чем, применение судом первой инстанции положений статьи 394 Трудового кодекса РФ к спорным правоотношениям является правомерным.

Доводы апелляционной жалобы относительно необоснованности судебного решения в части изменения формулировки увольнения, судебная коллегия также находит несостоятельными, поскольку из совокупности положений статьи 78 Трудового кодекса РФ, пункта 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 по соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Инициатором расторжения договора по данному основанию может являться как работник, так и работодатель. Форма соглашения о расторжении трудового договора Трудовым кодексом РФ не определена, в связи с чем, учитывая волеизъявление работодателя на увольнение истца, выраженное в оспариваемом приказе на увольнение и волеизъявление истца, выраженное в заявлении суду от 9 августа 2017 года, а также учитывая положения статьи 394 Трудового кодекса РФ, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии препятствий к изменению формулировки увольнения истца…»

Суды обеих инстанций разрешили спор в пользу работника.

# Отпуск с последующим увольнением без заявления

07.12.2016 Работник принят по срочному трудовому договору. Он перед увольнением попросил неиспользованные отпуска, но заявление не написал. Мы его отправили в отпуск с последующим увольнением, таким образом, днем увольнения был указан последний день отпуска. Будет ли такое увольнение законным?

Согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Поэтому для подтверждения действительного волеизъявления работника использовать отпуск с последующим увольнением с него необходимо требовать соответствующее заявление.

Отсутствие данного заявления может породить индивидуальный трудовой спор о восстановлении работника на прежней работе.

В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2010 г. (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 марта 2011 г.) рассматривался аналогичный случай, и Верховный Суд РФ пришел к выводу о том, что по общему правилу письменное заявление работника требуется для подтверждения его намерения реально использовать отпуск перед увольнением, а не получать за него денежную компенсацию.

Само по себе предоставление отпуска перед увольнением, хоть и при отсутствии такого заявления, но при доказанности волеизъявления работника на реализацию его права использовать отпуск перед увольнением и согласия на это работодателя, не может рассматриваться как нарушение прав работника и как достаточное основание для его восстановления на работе за пределами срока действия трудового договора.

То есть при отсутствии письменного заявления работника использовать отпуск с последующим увольнением работодателю придется предоставлять суду иные доказательства того факта, что работник действительно хотел использовать отпуск с последующим увольнением, а не получить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Хотя Верховный Суд РФ подвел некоторую черту правоприменительной практики по данному вопросу, рекомендуем все же в аналогичных случаях требовать от работника написание соответствующего заявления. Как видно из вышеуказанного Обзора судебной практики Верховного Суда РФ, работодателю, не взявшему заявление на отпуск с последующим увольнением, пришлось пройти несколько судебных инстанций, причем кассационное решение было не в его пользу.

# Расторжение срочного трудового договора во время отпуска

27.07.2016 Можно ли расторгнуть трудовой договор в связи с истечением его срока во время отпуска работника (отпуска без сохранения зарплаты, учебного отпуска)?

Трудовой кодекс РФ не допускает увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ). Увольнение в связи с истечением срока трудового договора к увольнениям по инициативе работодателя не относится. Поэтому расторгнуть договор в связи с истечением его срока во время нахождения работника в отпуске можно. Если же договор не будет расторгнут в срок, то условие о срочном характере трудового договора утратит силу и трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок, а работник станет "постоянным".

При этом, чтобы увольнение было законным, необходимо соблюсти ряд обязательных условий.

Проверьте законность установления срока трудового договора с работником. Случаи, когда заключается или может заключаться срочный договор, перечислены в ст. 59 ТК РФ. Если срок договора был установлен незаконно, то расторгнуть договор в связи с истечением его срока действия нельзя.

Еще один важный момент: согласно ст. 79 ТК РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Поэтому перед тем, как отпустить работника в отпуск, позаботьтесь о вручении ему уведомления о прекращении трудового договора. Если работник уже отдыхает, то рекомендуем направить ему уведомление ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.

При расторжении срочного трудового договора также помните, что ст. 261 ТК РФ гарантирует беременной женщине продление срока трудового договора.

# Отпуск и увольнение

18.07.2016 Работник 14 июля передал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию 28 июля. В графике отпусков у этого работника запланирован отпуск (часть отпуска) с 22 июля. Значит, мы должны предоставить отпуск с последующим увольнением? Или надо передвинуть отпуск, чтобы увольнение состоялось в рабочий день?

Согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) только по письменному заявлению работника. По инициативе работодателя предоставление отпуска с последующим увольнением Кодексом не предусмотрено. Для категории "отпуск с последующим увольнением" характерно то, что отзыв заявления об увольнении по собственному желанию при этом возможен до ухода в отпуск (если на его место не приглашен другой работник, ч. 4 ст. 127 ТК РФ). При обычном увольнении по собственному желанию отзыв заявления допускается до истечения срока предупреждения, т.е. до момента увольнения (если не приглашен на это место другой работник, которому нельзя отказать в приеме на работу, ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Памятуя об этой особенности, некоторые работодатели стремятся оформить отпуск с последующим увольнением без заявления и воли на то работника, что, разумеется, незаконно.

В рассматриваемой ситуации изменить в одностороннем порядке даты отпуска работодатель не вправе, так как согласно ч. 2 ст. 123 ТК РФ график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Запрет на увольнение работника в период пребывания его в отпуске относится только к увольнениям по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Поэтому, по нашему мнению, в приведенном случае необходимо предоставить работнику отпуск согласно графику отпусков и расторгнуть трудовой договор в день, указанный работником в заявлении.

# ДИРЕКТОР, ГЛАВБУХ

# Срок предупреждения директора об увольнении

27.02.2017 При увольнении директора организации по решению собственника ООО есть ли какой-то срок предупреждения об увольнении?

Статьей 278 ТК РФ установлены дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. Одно из таких оснований – «в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора». Срок для предупреждения об увольнении директора по этому основанию в ТК РФ не установлен. Поэтому можно сделать вывод о том, что расторгнуть договор необходимо в тот день, который будет указан в решении участника ООО. При этом необходимо учитывать, что не допускается увольнение директора по данному основанию в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (выдержка):

«…50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске…»

Своеобразной платой за такую внезапность является выплата денежной компенсации. Согласно ст. 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Директор уходит "по собственному": особенности увольнения

06.06.2017 У нас общество с ограниченной ответственностью, директор наемный. Он нашел другую работу и решил от нас уволиться по собственному желанию. Расскажите, как правильно это сделать?

Расторжение трудового договора с руководителем организации производится в аналогичном порядке, что и увольнение по собственному желанию обычных работников (ст. 80 Трудового кодекса РФ), но с учетом особенностей установленных законодательством для руководителей организаций.

Согласно статье 280 Трудового кодекса РФ:

«Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц».

В первую очередь обращаем Ваше внимание на то, что законодателем установлен удлиненный срок предупреждения руководителем организации работодателя о расторжении трудового договора по собственной инициативе – не позднее чем за один месяц до желаемой даты расставания. Течение срока предупреждения «не позднее чем за один месяц» начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Удлиненный срок установлен законодателем в связи с тем, что на рынке труда замену руководителю найти сложнее, чем обычному работнику, и на это необходимо гораздо больше времени.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 01.11.2016 № 33-14390/2016 (выдержка):

«…Статьей 280 ТК РФ предусмотрено, что руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Следует отметить, что ст. 280 ТК РФ лишь устанавливает более продолжительный срок предупреждения для руководителя организации о намерении расторгнуть трудовой договор, однако не ограничивает такого работника в праве расторгнуть договор в порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ, по истечении срока предупреждения об увольнении.

Указанная норма права устанавливает для руководителя организации особенности процедурного, а не материально-правового характера, более продолжительный срок предупреждения о предстоящем расторжении трудового договора по его желанию. Однако на руководителя организации в полном объеме распространяются общие правила расторжения трудового договора по собственному желанию, предусмотренные ст. 80 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) является реализацией гарантированного работнику права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя.

Обстоятельств, в силу которых работодатель вправе отказать работнику в расторжении трудового договора на основании статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, действующее законодательство не предусматривает.

Право руководителя организации расторгнуть трудовой договор по собственному желанию предусмотрено законом и может быть реализовано им в любое время, при этом он обязан лишь предупредить работодателя письменно не позднее, чем за месяц...»

Если руководитель организации не захочет ждать установленный срок месяц и самовольно «уволится», т.е. перестанет ходить на работу, то он может быть уволен за прогул.

Согласно подп. «г» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2:

«Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

…г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ)».

Поскольку при расторжении трудового договора с руководителем организации действуют и общие правила увольнения по собственному желанию, то их следует иметь в виду при оформлении увольнения.

Например, правило о том, что по соглашению между работником (руководителем организации) и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника (руководителем организации) 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 (руководителя организации).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Работник (руководитель организации) может подать заявление о расторжении трудового договора по собственной инициативе во время пребывания в отпуске или «на больничном». При этом расторжение трудового договора может также быть произведено в названные периоды – запрещается увольнять работников во время отпуска или временной нетрудоспособности по инициативе работодателя (за исключением установленных законом случаев), но не по инициативе работника.

# Директор не вправе уволиться без «отработки»

Позиция суда: директор не вправе уволиться без «отработки» 1 месяца даже в случае невозможности продолжения им работы

Каждый кадровик знает, что работник вправе уволиться по собственному желанию, не выжидая 2 недель (срока предупреждения, ошибочно называемого обывателями сроком "отработки"), если увольнение обусловлено невозможностью Позиция суда: директор не вправе уволиться без «отработки» 1 месяца даже в случае невозможности продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи). Об этом сказано в ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Но не все знают, что данный вопрос является спорным среди специалистов и даже судей, когда он касается руководителя организации.

Пример

Директор ООО В. подала заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в указанную ею дату (до истечения месяца со дня подачи заявления). Заявление не было удовлетворено участником Общества. Возник спор, который попал в суд.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 31.08.2017 по делу № № 33-2894 (выдержка):

«…Удовлетворяя исковые требования В…, суд первой инстанции исходил из того, что истец имела право на увольнение по собственному желанию с даты, указанной в заявлении, т.е. с ДД.ММ.ГГГГ в связи с выходом на пенсию.

Судебная коллегия не может согласиться с данным выводом суда первой инстанции, поскольку он основан на неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела, неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

… Согласно ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц…

Утверждение В. о том, что она воспользовалась правом, предоставленным ей как работнику в связи с выходом на пенсию, основано на ошибочном толковании норм права.

Специальные нормы, содержащиеся в ст. 280 ТК РФ и подлежащие применению в правоотношениях между генеральным директором и Обществом, обязывали В. уведомить работодателя о предстоящем досрочном расторжении трудового договора и увольнении по собственному желанию не позднее, чем за один месяц.

В связи с чем нормы, содержащиеся в ч. 3 ст. 80 ТК РФ, и обязывающие работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении, 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), в данном случае применению не подлежали…»

…Оценив изложенное, нахожу, что начиная с ДД.ММ.ГГГГ А. самостоятельно прогоняла доску через шипорезный станок, изготовив доску с шипами, что подтвердила К.

А. фактически была допущена до работы работодателем, представителем ООО «…» Ав., из рук которого в цехе получила перчатки и очки, что подтвердила А.

Из материалов дела следует, что А. приступила к работе с ведома работодателя ДД.ММ.ГГГГ в деревообрабатывающий цех ООО «…». При этом, взаимоотношения между Обществом с ограниченной ответственностью «…» и А. договором не определены.

… Факт совершения ООО «…» административного правонарушения установлен и подтверждается совокупностью доказательств, содержащихся в материалах дела, из которых следует, что юридическое лицо ООО «…» нарушило нормы действующего трудового законодательства РФ, а именно ст. 67 ТК РФ.

Таким образом, описанное деяние образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ч.4 ст.5.27 КоАП РФ.

Доводы представителя ООО «…» Ав. том, что по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ, заявлений А. о приеме на работу не поступало, на работу в ООО «…» она не принималась и к осуществлению трудовой функции не допускалась, суд признает несостоятельными и расценивает их как способ уйти от административной ответственности и избежать наказания…»

Суд оставил постановление ГИТ без изменении (решение Череповецкого городского суда Вологодской области от 20.09.2017 по делу № 12-920/2017).

# Увольнение главбуха

18.07.2016 Главный бухгалтер подала заявление об увольнении по собственному желанию за 2 недели до увольнения. Директор сказал, что главные бухгалтеры должны предупреждать об увольнении за месяц, как и другие руководящие работники (директор, его замы). Кто прав?

В Трудовом кодексе РФ часто встречаются особые нормы, действующие в отношении руководителя организации, его заместителей и главных бухгалтеров.

По соглашению сторон с этими работниками можно заключать срочные трудовые договоры (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Срок испытания при приеме на работу может быть установлен большей продолжительности – до шести месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением они нуждаются во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, то с письменного согласия указанных работников можно не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон (ч. 4 ст. 73). При смене собственника имущества организации трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может быть расторгнут с выплатой компенсации (п. 4 ч. 1 ст. 81, ст. 181 ТК РФ). Есть и другие нормы.

И тот момент, что упоминаются должности в совокупности (и руководитель, и его замы, и главбух), нередко сбивает с толку новичков, когда дело доходит до увольнения по собственному желанию кого-то из этих сотрудников. За сколько времени предупреждать работодателя – за месяц или за две недели? Согласно ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц. Обратите внимание – здесь уже ни заместители руководителя, ни главные бухгалтеры не фигурируют. И нет отдельной нормы для главных бухгалтеров, которая определяла бы особый срок для предупреждения об увольнении. Поэтому для главных бухгалтеров будет действовать общее правило - о предупреждении не позднее чем за 2 недели до увольнения, кроме случаев-исключений (ст. 80 ТК РФ), либо о предупреждении за 3 дня, если главбух увольняется в период испытания (ст. 71 ТК РФ).

# ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

# Увольнение работника, не прошедшего испытание

Довольно часто при рассмотрении кандидатов на вакантную должность им устраивают проверку знаний. Однако даже это не всегда позволяет работодателю до конца увериться в том, подойдет ли ему данный сотрудник. В помощь работодателю законодатели предусмотрели не только возможность установления новичку испытательного срока, но и право уволить работника, не справившегося с испытанием. В статье рассмотрим, в каком порядке осуществляется такое увольнение и какими документами оно должно оформляться.

Испытательный срок

Чтобы увольнение работника, не прошедшего испытание, не признали незаконным, работодатель прежде всего должен быть уверен, что испытательный срок устанавливался согласно ст. 70 ТК РФ. Обратим внимание на важные моменты установления испытательного срока.

1. Он может устанавливаться только по соглашению между работником и работодателем. Соответствующее условие должно быть предусмотрено трудовым договором, отсутствие такого условия означает, что кандидат принят без испытания. Поэтому даже если в приказе о приеме на работу будет указано, что работнику устанавливается испытательный срок, а в трудовом договоре соответствующего условия нет, считается, что работник принят без испытательного срока.

2. Если работник был допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения.

3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 207 ТК РФ);

- лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу (п. 41 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256);

- иных лиц в случаях, предусмотренных другими федеральными законами, коллективным договором.

4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Отметим, что работодатель не может увеличивать испытательный срок, установленный трудовым договором, даже если работник не возражает, поскольку данное условие будет ухудшать положение работника. Согласно Письму Роструда от 02.03.2011 N 520-6-1 возможность продления испытательного срока путем внесения изменений в трудовой договор трудовым законодательством РФ не предусмотрена.

К сведению. Для некоторых работников возможность продления испытательного срока все же предусмотрена федеральными законами. Так, лицам, поступающим на службу в прокуратуру, может устанавливаться испытательный срок до шести месяцев, при этом по соглашению сторон он может быть сокращен или продлен (ст. 40.3 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации").

Что касается уменьшения испытательного срока, Роструд в Письме от 17.05.2011 N 1329-6-1 указал, что уменьшение срока испытания по соглашению сторон не противоречит требованиям трудового законодательства.

5. Испытание не устанавливается при переводе работника на другую работу или другую должность у того же работодателя, поскольку перевод оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, а условие об испытании устанавливается только при заключении трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Также отметим, что условие об испытании не сохраняется, если работник переводится на другую должность во время испытательного срока. В этом случае работник считается принятым на новую должность без испытания.

6. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, то есть испытательный срок будет увеличен на количество дней болезни и другие дни отсутствия (ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и т. д.).

7. Работник должен быть ознакомлен под роспись со своими должностными обязанностями. В соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью. К таким актам можно отнести документ, определяющий должностные обязанности работника, - должностную инструкцию. Впрочем, трудовые обязанности могут быть установлены и трудовым договором. Если документа, устанавливающего круг обязанностей работника, нет, следует использовать такие документы, как индивидуальный план работы, служебное задание на день, на неделю, которое выдается под роспись.

Результат испытания

Итак, в силу ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником.

Увольнение по данному основанию, как любое увольнение по инициативе работодателя, должно быть аргументировано и подтверждено документально. Зачастую работодатели не задумываются об этом и увольняют работника, руководствуясь голословными обвинениями, а зря - несогласные с таким увольнением нередко обращаются в суд. Работодатель всегда должен быть готов к подобному развитию событий и иметь в арсенале все необходимые доказательства: акт о выпуске брака, справку о невыполнении норм выработки, докладные и служебные записки, жалобы клиентов и т. п. Однако помимо указанных документов все же рекомендуем составить отдельный документ - он может называться, например, листом оценки, заключением о результатах испытания. Приведем образец ниже.

┌─────────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Общество с ограниченной ответственностью "Автотранс" │

│ (ООО "Автотранс") │

│ │

│ г. Нижний Тагил 15.08.2013 │

│ │

│ Заключение N 25 │

│ о результатах испытания │

│ ┌──────────────────────────────────┬──────────────────────────────────┐ │

│ │Фамилия, имя, отчество сотрудника │Орлов Александр Васильевич │ │

│ ├──────────────────────────────────┼──────────────────────────────────┤ │

│ │Должность │Начальник отдела закупок │ │

│ ├──────────────────────────────────┼──────────────────────────────────┤ │

│ │Трудовой договор │N 23/2013 от 24.06.2013 │ │

│ ├──────────────────────────────────┼──────────────────────────────────┤ │

│ │Структурное подразделение │Отдел закупок │ │

│ ├──────────────────────────────────┼──────────────────────────────────┤ │

│ │Дата начала работы │24.06.2013 │ │

│ ├──────────────────────────────────┼──────────────────────────────────┤ │

│ │Дата окончания испытательного │23.08.2013 │ │

│ │срока │ │ │

│ ├──────────────────────────────────┼──────────────────────────────────┤ │

│ │Дата составления заключения │15.08.2013 │ │

│ └──────────────────────────────────┴──────────────────────────────────┘ │

│ За время испытательного срока Орлов А. В. неоднократно нарушал │

│ установленные должностной инструкцией начальника отдела закупок правила │

│ и не выполнял задания коммерческого директора, что привело к задержке │

│ трудового процесса, в частности: │

│ ┌───┬───────────────────────────┬────────────────┬────────────────────┐ │

│ │ N │ Обязанности (поручения) │ Срок │ Исполнение │ │

│ │ │ │ исполнения │ │ │

│ ├───┼───────────────────────────┼────────────────┼────────────────────┤ │

│ │ 1 │Представление отчета по │Еженедельно │Не представлен отчет│ │

│ │ │товарным группам согласно │ │05.07.2013, │ │

│ │ │заданиям │ │26.07.2013, │ │

│ │ │ │ │09.08.2013 │ │

│ ├───┼───────────────────────────┼────────────────┼────────────────────┤ │

│ │ 2 │Разработка совместно с │Еженедельно │Не участвовал в │ │

│ │ │финансовой службой графика │ │разработке графика │ │

│ │ │выплат поставщикам │ │08.07.2013, │ │

│ │ │предприятия │ │22.07.2013 │ │

│ ├───┼───────────────────────────┼────────────────┼────────────────────┤ │

│ │ 3 │ ... │ ... │ ... │ │

│ └───┴───────────────────────────┴────────────────┴────────────────────┘ │

│ В связи с тем что Орлов А. В. не справился с выполнением │

│ поставленных ему задач, что повлияло на результаты работы, считаю, что │

│ Орлов А. В. не выдержал испытание и не соответствует поручаемой работе в │

│ должности начальника отдела закупок. Предлагаю расторгнуть трудовой │

│ договор с Орловым А. В. до истечения срока испытания в соответствии с │

│ ч. 1 ст. 71 ТК РФ. │

│ │

│ Коммерческий директор Москвин /М. С. Москвин/ │

│ │

│ С заключением ознакомлен: Орлов, /А. В. Орлов/ │

│ 16.08.2013 │

│ │

│ Расторгнуть трудовой договор с Орловым А. В. как с не прошедшим │

│ испытание. │

│ │

│ Директор Денисов /А. М. Денисов/ │

└─────────────────────────────────────────────────────────────────────────┘

Обращаем внимание, что увольнение по данному основанию возможно лишь по результатам проверки деловых качеств, профессиональных знаний и навыков. Однако, как показывает судебная практика, поскольку на работника в период испытания распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, на него возлагаются не только права, но и обязанности, вытекающие из указанных правовых актов, в частности, в соответствии с ТК РФ работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнять установленные нормы труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. В связи с этим в ходе испытания работодатель оценивает не только уровень профессионализма работника (выполнение работы в рамках обусловленной трудовой функции, установленных норм труда и т. п.), но и качество выполнения им своих обязанностей, а также его дисциплинированность (Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2013 по делу N 11-1015). Если работник в период испытательного срока допустил только нарушение трудовой дисциплины, например прогул, уволить его следует именно по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, прогул. Если же работник дополнительно к этому еще и не справляется со своими обязанностями, работодатель сам решает, по какому основанию увольнять - за дисциплинарное нарушение или за непрохождение испытания. Если процедура привлечения к дисциплинарной ответственности за прогул была соблюдена, проще уволить именно за прогул.

Процедура увольнения

Если из-за неудовлетворительного результата испытания работодатель принял решение уволить работника, необходимо предупредить его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

Обратите внимание, что данная формулировка не означает, что работник может быть предупрежден за три дня именно до окончания испытательного срока. Уведомление может быть направлено в любое время, как только работодатель поймет, что работник ему не подходит. Главное, чтобы этот срок не был пропущен, когда испытание подходит к концу. То есть если испытательный срок оканчивается 23 августа, получить уведомление о расторжении трудового договора работник должен не позднее 20 августа. Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Также может возникнуть вопрос, в каких днях исчисляется срок уведомления - календарных или рабочих. Согласно ч. 3 ст. 14 ТК РФ сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если исчислять срок нужно в рабочих днях, на это прямо указывается (например, в ч. 5 ст. 37, ч. 4 ст. 60.2, ст. 62, ч. 2 ст. 67 ТК РФ). Если же такого указания нет, считаются календарные дни. Значит, срок уведомления об увольнении работника при неудовлетворительном результате испытания исчисляется в календарных днях.

В ст. 71 ТК РФ также отмечено, что при неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Обратите внимание! Поскольку в силу ст. 77 ТК РФ увольнение по результатам испытания относится к увольнению по инициативе работодателя, нельзя уволить работника по этому основанию в периоды временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске. Увольнению также не подлежат беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 261 ТК РФ).

Итак, на основании документов, подтверждающих, что работник не справился с испытанием, работодатель составляет уведомление, в котором указывает причины непрохождения испытательного срока. Такое уведомление должно быть в письменном виде передано работнику под роспись лично (или с нарочным, или телеграммой). Можно направить и по почте, но тогда сложно соблюсти сроки уведомления, поэтому не рекомендуем рисковать. Приведем пример уведомления.

┌─────────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Общество с ограниченной ответственностью "Автотранс" │

│ (ООО "Автотранс") │

│ │

│ Начальнику отдела закупок │

│ Орлову А. В. │

│ │

│ Уведомление │

│ от 19.08.2013 N 16 │

│ о расторжении трудового договора │

│ │

│ Настоящим уведомляем Вас, что Вы показали неудовлетворительный │

│ результат испытания, которое было установлено трудовым договором от │

│ 24.06.2013 N 23/2013 сроком на три месяца. │

│ На основании ст. 71 ТК РФ трудовой договор с Вами будет расторгнут │

│ 23.08.2013. Результаты испытания признаны неудовлетворительными в │

│ связи с тем, что Вы неоднократно нарушали сроки представления отчета │

│ по товарным группам, а также не всегда принимали участие в разработке │

│ графика выплат поставщикам организации, что входило в Ваши │

│ должностные обязанности согласно должностной инструкции и по заданию │

│ коммерческого директора. В результате на адрес нашей организации была │

│ получена претензия от поставщика о нарушении срока оплаты товара. │

│ Прошу Вас поставить отметку о получении настоящего уведомления на │

│ втором экземпляре документа и передать его в отдел кадров. │

│ │

│ Приложение: копии 1) докладной коммерческого директора от │

│ 10.08.2013 N 26/з; 2) заключения о результатах испытания от 15.08.2013 │

│ N 25. │

│ │

│ Директор Денисов /Денисов А. М./ │

│ │

│ Уведомление об увольнении по результатам испытательного срока │

│ получил 19.08.2013. │

│ Орлов /Орлов А. В./ │

└─────────────────────────────────────────────────────────────────────────┘

По истечении трех дней с момента получения уведомления издается приказ о прекращении трудового договора. В графе "Основание" при этом следует указать пункт трудового договора, которым установлено условие об испытании, а также реквизиты актов, служебных записок и других подтверждающих документов.

Когда приказ издан, работник должен быть с ним ознакомлен. Если работник отказывается от ознакомления, составляется соответствующий акт. Записи об увольнении вносятся в трудовую книжку и личную карточку работника. Приведем образец записи в трудовой книжке.

N

записи

Дата

Сведения о приеме на

работу, переводе на

другую постоянную

работу, квалификации,

увольнении (с указанием

причин и ссылкой на

статью, пункт закона)

Наименование,

дата и номер

документа, на

основании

которого

внесена

запись

число

месяц

год

1

2

3

4

...

...

...

...

...

...

Общество с ограниченной

ответственностью

"Автотранс"

(ООО "Автотранс")

02

24

06

2013

Принят на должность

Приказ от

начальника отдела

24.06.2013 N 51-к

закупок.

03

23

08

2013

Трудовой договор

Приказ от

расторгнут в связи с

23.08.2013 N 65-к

неудовлетворительным

результатом испытания,

часть первая статьи 71

Трудового кодекса

Российской Федерации.

Специалист по кадрам

Малова

Ознакомлен. Орлов

Отметим, что право расторгнуть трудовой договор имеет не только работодатель, но и сам работник, если в период испытания поймет, что данная работа для него не подходит. Об увольнении он должен предупредить работодателя в письменном виде также за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ), то есть подать заявление с просьбой уволить его по собственному желанию. В этом случае основанием увольнения будет п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - инициатива работника.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и выплачиваются все причитающиеся ему суммы - зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск и т. д. (ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ).

В заключение рассмотрим одно из решений суда, которым работница была восстановлена в должности, в ее пользу были взысканы заработная плата за вынужденный прогул и компенсация морального вреда.

Т. была принята на работу в филиал ООО на должность офис-менеджера. При приеме на работу ей был установлен испытательный срок продолжительностью три месяца, Т. была ознакомлена с должностной инструкцией, в которой указывались должностные обязанности секретаря-референта.

В период прохождения испытания инспектор по кадрам филиала составил оценочный лист - карту прохождения испытательного срока Т. Согласно этому документу результат испытания был признан неудовлетворительным. Исходные данные были получены путем опроса сотрудников, непосредственно взаимодействующих с Т., а также взяты из докладных записок. Т. под роспись было вручено уведомление об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания, и приказом работодателя она была уволена по ст. 71 ТК РФ как не прошедшая испытательный срок. С данным приказом Т. была ознакомлена. Однако в ходе судебного разбирательства суд установил, что факт ненадлежащего исполнения Т. ее должностных обязанностей не был доказан работодателем, и вот почему:

- Т. за период работы пропустила шесть телефонных звонков, но факт пропуска звонков не является доказательством того, что Т. ненадлежащим образом исполняла свои трудовые обязанности. Работодатель не доказал, что этот пропуск повлек причинение компании ущерба или иного вреда;

- Т. отсутствовала на рабочем месте, поскольку в это время работала в другом офисе организации. Однако такой порядок работы был определен директором филиала, а никаких отменяющих распоряжений от директора не исходило;

- докладная записка о неисполнении Т. обязанностей была составлена через довольно большое время после одного из случаев неисполнения ею своих обязанностей;

- Т. вменялось неисполнение такой обязанности, не установленной должностной инструкцией, как подготовка отчетов по банковским операциям, но работодатель письменное распоряжение выполнить это задание не давал;

- факт ненадлежащего исполнения Т. трудовых обязанностей недостаточно подтвержден, поскольку отсутствуют доказательства применения к ней мер дисциплинарного взыскания (Определение Московского городского суда от 22.11.2010 по делу N 33-36201).

На примере данного судебного решения можно выделить еще некоторые особенности увольнения по результатам испытания:

- даже наличие таких документов, как докладные, оценочный лист, уведомление, и соблюдение процедуры увольнения не всегда доказывают неудовлетворительный результат испытания;

- работодатель должен определенным способом реагировать на нарушения, допущенные работником, в том числе привлекать его к дисциплинарной ответственности или, например, ставить ему на вид;

- работодателю необходимо объективно оценивать тяжесть допущенных работником ошибок, а также их последствия для организации.

При всем этом работодателю, конечно, в первую очередь следует четко определять обязанности работника, оформлять необходимые документы и соблюдать процедуру увольнения.

Л. В. Куревина

Эксперт журнала

"Отдел кадров

коммерческой организации"

Подписано в печать 30.09.2013

# Срок испытания истекает завтра

20.03.2017 У работника завтра заканчивается срок испытания. Можем ли мы сегодня принять решение о его увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания и вручить уведомление, а трудовой договор расторгнуть спустя три дня после уведомления? Или возможно сократить срок предупреждения?

Согласно ч. 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Таким образом, день увольнения (а не день предупреждения!) должен находиться в пределах срока испытания. Сокращение срока предупреждения работника об увольнении по данному основанию законом не предусмотрено.

Также обратите внимание, что в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ч. 7 ст. 70 ТК РФ). Если такие периоды у Вашего работника есть, то, возможно, срок испытания истекает не завтра, а позже.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ч. 3 ст. 71 ТК РФ). И увольнять его в связи с неудовлетворительным результатом испытания будет незаконно.

# "Продление" срока испытания и увольнение

«Приняли на работу сотрудника 15.06.2017 с испытательным сроком 2 месяца. Работник в июле был на «больничном» 10 дней. А 19.08.2017 он принес заявление с просьбой уволить его через 3 дня и утверждает, что имеет на это право, т.к. он еще на испытательном сроке. Но директор, видя отличную работу, решил срок испытания ему не продлевать и сейчас настаивает на 2-недельной «отработке». Кто прав?»

Условие о сроке испытания – это дополнительное условие трудового договора. Согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Эта же статья Трудового кодекса РФ оговаривает и порядок «продления» срока испытания: в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. То есть законодательство не оставляет этот вопрос в компетенции работодателя или работника. И в Вашей ситуации работник прав – срок испытания закончится позже на 10 дней (ч. 7 ст. 70 ТК РФ).

А если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

В одностороннем порядке работодатель не вправе изменять условия трудового договора, заключенного с работником. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Это норма статьи 72 ТК РФ.

Вопрос сокращения срока испытания работнику путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору является неоднозначным, спорным, в т.ч. в судебной практике. Ряд специалистов считают, что даже сокращение срока испытания ухудшает положение работника, в частности лишает его права на трехдневный срок предупреждения об увольнении.

В Вашей ситуации закон на стороне работника. Срок его испытания еще не истек.

# Работницу якобы учили будущей работе

Если в Вашей компании работники до оформления на работу проходят никак не оформленное обучение «ремеслу», Вам будет интересно узнать позицию Гострудиснпекции и суда по такой ситуации.

А. попросилась на работу в деревообрабатывающий цех маленького ООО. Директор сказал, что сперва нужно несколько дней поучиться работе, а уж потом приступать к ней. Трудовой договор обещал оформить, когда она к работе приступит. В первый же день директор сам показал А., как работает станок, как осуществляется подача досок в станок, как нужно «продувать» (очищать от опилок) станок. На следующий день ей показывала, как нужно работать, работница цеха К. Утром директор заехал в цех, там увидел К. и А., сказал А., чтобы она смотрела и училась, как правильно работать. Со слов К. он понял, что А., в целом все понимает и может работать. Сказал, что должен на время уехать, а как вернется, оформит А. на работу. Во время его отсутствия с А. произошел несчастный случай, она повредила руку на станке. Как следствие, состоялась проверка Гострудинспекции, ООО было оштрафовано за ненадлежащее оформление трудовых отношений. Период обучения А. инспектор счел периодом работы.

Постановление ГИТ было обжаловано в суд, но суд согласился с ГИТ:

«…В судебном заседании А. показала суду, что ДД.ММ.ГГГГ приехала в цех с целью посмотреть, какую работу придется выполнять в случае трудоустройства. Она пришла в цех, разговаривала с Ав./директором/, который подтвердил, что будет набирать работников. А. стояла примерно в 0,5 м от шипорезного станка и наблюдала, как К. работала на этом станке. Ав. в это время находился в цехе примерно в течении 2 часов. ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ А. также находилась в цехе в течении 2 часов каждый день, стояла возле станка и наблюдала, как К. работала на шипорезном станке... ДД.ММ.ГГГГ А. снова пришла в цех в 8.00 час пообщаться с Ав. с целью трудоустройства, встретилась с ним, спросила насчет работы. Он ответил, что все вопросы вечером, когда вернется из поездки <адрес>, дал ей рукавицы и очки. Она одела их. Ав. уехал. А. стояла возле станка, наблюдала за работой К. на станке в течении нескольких часов. Она также помогала К., клала доску на стол, самостоятельно включала шипорезный станок. Ближе к обеду К. отошла к соседнему станку. А. проявила инициативу, взяла пистолет, соединенный со шлангом, которым стала обдувать механизмы шипорезного станка, который был выключен несколько минут назад. Так получилось, что её руку затянуло в механизм ещё полностью не остановившегося станка, хотя она считала, что станок уже выключен, значит остановился. < >.

В судебном заседании К. показала суду, что с ДД.ММ.ГГГГ работала рабочей в ООО «…» на шипорезном станке. Цех только что открылся, Ав. набирал работников. Она позвала на работу А., которая ДД.ММ.ГГГГ пришла в цех, посмотрела работу. С Ав. в тот день А. не общалась. ДД.ММ.ГГГГ А. снова пришла в цех, стояла рядом с шипорезным станком, смотрела как К. работала на этом станке. С разрешения К. А. взяла доску самостоятельно заложила её в станок и прогнала её через станок получив шипованную доску. Встречалась ли А. в тот день с Ав., она не знает. К. не помнит, чтобы А. ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ приходила в цех. ДД.ММ.ГГГГ в 8.00 час А. пришла в цех, где находилась до 12.00 час. Ав. в цехе ДД.ММ.ГГГГ К. не видела. ДД.ММ.ГГГГ А. также стояла возле станка, смотрела как К. работала на нем. Также А. подавала К. доски, чтобы К. прогоняла их через станок. Также А. взяла доску и самостоятельно прогнала доску через шипорезный станок, получила доску с шипами. В этот момент на А. были надеты перчатки и очки. Ближе к обеду К. отошла к другому станку, услышала крик А., увидела, что у той повреждена рука. К. один раз при приеме на работу была инструктирована Ав. о правилах работы на станке, о чем один раз расписалась на том же листе, где были написаны правила работы на станке, который отдала Ав.

…Оценив изложенное, нахожу, что начиная с ДД.ММ.ГГГГ А. самостоятельно прогоняла доску через шипорезный станок, изготовив доску с шипами, что подтвердила К.

А. фактически была допущена до работы работодателем, представителем ООО «…» Ав., из рук которого в цехе получила перчатки и очки, что подтвердила А.

Из материалов дела следует, что А. приступила к работе с ведома работодателя ДД.ММ.ГГГГ в деревообрабатывающий цех ООО «…». При этом, взаимоотношения между Обществом с ограниченной ответственностью «…» и А. договором не определены.

… Факт совершения ООО «…» административного правонарушения установлен и подтверждается совокупностью доказательств, содержащихся в материалах дела, из которых следует, что юридическое лицо ООО «…» нарушило нормы действующего трудового законодательства РФ, а именно ст. 67 ТК РФ.

Таким образом, описанное деяние образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ч.4 ст.5.27 КоАП РФ.

Доводы представителя ООО «…» Ав. том, что по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ, заявлений А. о приеме на работу не поступало, на работу в ООО «…» она не принималась и к осуществлению трудовой функции не допускалась, суд признает несостоятельными и расценивает их как способ уйти от административной ответственности и избежать наказания…»

Суд оставил постановление ГИТ без изменении (решение Череповецкого городского суда Вологодской области от 20.09.2017 по делу № 12-920/2017).

# Заявление об увольнении в период испытания - без даты!

05.07.2016 Работник, который находится на испытании, подал через секретаря организации заявление об увольнении по собственному желанию. Получив заявление, кадровик обнаружил, что дату желаемого увольнения работник в заявлении не указал. Дата же написания самого заявления указана. Что делать: отсчитать от даты заявления три дня (как предусмотрено ст. 71 ТК РФ) или две недели (как предусмотрено ст. 80 ТК РФ) и уволить работника? Или вообще по такому заявлению увольнять работника нельзя?

Для поиска оптимального решения нужно обратиться к статьям закона и судебной практике.

Согласно ч. 4 ст. 71 ТК РФ «если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня».

Здесь законодатель говорит о трех днях.

Согласно 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении…

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет».

В этой статье срок уже больше.

Обратите внимание на то, что обе статьи говорят о праве работника расторгать договор в этот срок, а не об обязанности работодателя такой срок отсчитывать от даты заявления и определять самостоятельно.

Судебные решения по делам, где дата увольнения в заявлении не указана работником, не единообразны.

Пример

Ч. обратился в суд с иском к УФССП о восстановлении в должности. В обоснование требований указал, что с 15.07.2010 он был принят на работу с испытательным сроком 6 месяцев. 09.09.2010 он подал заявление о расторжении трудового договора и увольнении по собственному желанию. Приказом N\* от 09.09.2010 он был уволен 10.09.2010. Увольнение счел незаконным, так как был уволен до истечения срока предупреждения об увольнении и не смог воспользоваться своим правом на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию.

Суд первой инстанции удовлетворил требования Ч. Однако ответчик-работодатель не согласился с решением суда и обжаловал его. Интересны позиция и обоснование решения вышестоящей судебной инстанцией (Определение Пермского краевого суда от 20.06.2011 по делу N 33-5985, выдержка):

«…Суд правильно исходил из того, что увольнение произведено в дату, фактически определенную работодателем по своему усмотрению, поскольку соглашения о расторжении трудового договора ранее предусмотренного законом срока предупреждения сторонами не было достигнуто, а в заявлении истца отсутствует дата, с которой он просил его уволить. Приняв решение об увольнении истца 10.09.2010 г. ответчик нарушил его законное право до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении в любое время отозвать свое заявление, что прямо предусмотрено п. 3 ст. 36 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», ч. 4 ст. 80 ТК РФ.

При этом не соответствуют требованиям закона доводы ответчика в той части, что заявление подано в период испытательного срока, по правилам ч. 4 ст. 71 ТК РФ ответчик обязан был расторгнуть трудовой договор с истцом в течение трех дней с момента предупреждения об увольнении. Общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работника установлен ст. 80 ТК РФ, сокращенный срок предупреждения работодателя об увольнении, о котором указано в ч. 4 ст. 71 ТК РФ, является гарантией трудовых прав работника, поэтому не наделяет работодателя самостоятельным правом на применение сокращенного срока предупреждения об увольнении тогда, когда работником об этом не заявлено. Кроме того, само по себе обращение истца с настоящим иском в суд, заявленное им требование о восстановлении на прежней работе как раз свидетельствует о том, что он не согласен с действиями работодателя, желает продолжить работу, а его увольнение ранее, чем истек двухнедельный срок предупреждения работодателя, не может быть признано законным…»

Должны Вас предупредить, что Вы можете встретиться с решениями судов, в которых судьи допускали считать от даты заявления две недели и увольнять работника, и решения, в которых судьи сочли, что если дата увольнения в заявлении работником не указана, то увольнять нельзя (обоснования при этом могут отличаться).

Чтобы не попасть в спорную ситуацию, мы рекомендуем попросить работника указать в заявлении дату увольнения. Разъясните работнику существующие нормы закона. На будущее можно завести бланки заявлений с нужными графами или повесить образцы на стенд возле отдела кадров.

# Испытание для временного работника

17.08.2016 Принимаем на работу временного работника на год. Можно ли установить испытание временному работнику?

Трудовой кодекс РФ не предусматривает самостоятельных запретов на установление работнику испытания. Кодекс не запрещает устанавливать испытание на том основании, что трудовой договор заключен временно на 1 год.

Ст. 70 ТК РФ содержит перечень категорий работников, которым испытание не устанавливается. Именно по тому основанию, что работник принят временно на 1 год, нет запрета на установление испытательного срока. Есть запрет на установление испытания для временных работников, принимаемых на работу на срок до 2 месяцев.

Но запрет на установление испытания всем временщикам может быть установлен в коллективном договоре.

Согласно ст. 70 ТК РФ "испытание при приеме на работу не устанавливается для...иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором".

Напомним категории работников, которым устанавливать испытание нельзя в любом случае (ст. 70 ТК РФ):

"Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором".

# СОКРАЩЕНИЕ

# Работник против сокращения

15.09.2016 У нас проходит сокращение численности и штата. Есть конфликтная работница (ее должность подлежит сокращению согласно новому штатному расписанию), которая всячески сопротивляется процедуре увольнения – отказывается расписываться в документах, пишет разные заявления: то о нарушении ее прав, то о предоставлении отпусков или отгулов, которые работодатель не обязан предоставлять (а когда он их не предоставляет, то она устраивает «разборки»). Процедуру «сокращения» мы стремимся неуклонно соблюдать, но порой приходится в отношении этой работницы составлять акты об отказе поставить подпись в тех или иных документах, и отправлять ей документы по почте. Уведомления о вручении мы храним. Она обещает подать на нас в суд, если мы ее уволим. Интересует, что может быть в суде, если не будет ее подписей на ключевых документах (предложении перевода на другую работу, приказе об увольнении), а вместо этого будут акты об отказе поставить подпись и почтовые квитки, подтверждающие вручение ей данных документов?

Со стопроцентной гарантией Вам никто не сможет прогнозировать, что будет в суде по Вашему делу, как на эти обстоятельства посмотрит суд. Тем более, не зная всех деталей дела и не видя документов.

Мы можем лишь предположить какие-то варианты. Такие ситуации не так редки. И, как показывает практика, когда работодатель смог соблюсти всю процедуру, то несмотря на «козни работника», суд вполне может счесть увольнение законным, действия работодателя правомерными.

Многочисленные примеры тому мы приводили в нашей книге «Практика увольнений».

Когда работник отказывается ознакомиться под роспись с уведомлением об увольнении, предложением вакансий, важно, чтоб при отказе присутствовали свидетели-коллеги. Они-то и участвуют в составлении и подписании акта об отказе работника поставить подпись. При свидетелях документ зачитывается конфликтному работнику вслух. Это тоже отражают в акте. Экземпляр документа отправляют работнику по почте с уведомлением о вручении (письмом, телеграммой). Все работники, присутствовавшие при отказах «строптивого», могут быть в будущем допрошены в суде.

Не забывайте, что на приказе об увольнении в случае отказа работника ознакомиться с приказом ставят «соответствующую запись» - согласно ст. 84.1 ТК РФ «с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись». Актирование отказа сокращаемого работника тоже желательно, если работник угрожает судом (хотя оно и не обязательно по закону).

Приведем свежий пример того, как работодателю удалось выиграть суд с работницей, которая так же, как и в Вашем случае, конфликтовала и отказывалась подписывать некоторые документы. Залогом победы было именно соблюдение процедуры увольнения, несмотря на сопротивление работницы.

# Реорганизация или ликвидация

28.03.2017 Я была уволена в связи с ликвидацией фирмы, в которой работала кассиром. Я считаю, что увольнение незаконно, потому что при ликвидации этой фирмы ее учредители создали две новые, а значит, была проведена реорганизация, а не ликвидация. Могу ли я обратиться в суд в этой связи с требованием восстановить меня на работе?

Прежде чем обращаться в суд, необходимо выяснить, что имело место на самом деле – ликвидация или же реорганизация. Согласно ст. 61 Гражданского кодекса РФ ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам.

Реорганизация – это способ прекращения и возникновения новых юридических лиц, при котором происходит правопреемство, т.е. переход прав и обязанностей от одних юридических лиц к другим.

Согласно ст. 58 Гражданского кодекса РФ при разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с передаточным актом.

Так что в первую очередь нужно уточнить, был ли составлен передаточный акт при ликвидации старой фирмы и создании двух новых. Если таковое имело место, то в приведенном случае речь может идти действительно о реорганизации.

Согласно ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

# Дополнительные месяцы после увольнения по сокращению

09.07.2017

Работодатель обратился в суд с требованием о признании незаконными решений органа службы занятости населения о сохранении за уволенным работником средней заработной платы в течение пятого и шестого месяцев со дня увольнения. По мнению работодателя, в решениях не указано, в чем заключается исключительность случая в отношении работника, к тому же получающего пенсию. Спор дошел до Верховного Суда РФ.

Определение Верховного Суда РФ от 19.06.2017 N 69-КГ17-7 (выдержка):

"...работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (часть 1 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй названной выше статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (часть 3 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных норм закона следует, что в случае увольнения работника из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации ему безусловно выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

Основанием для сохранения за указанным работником среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения является принятие органом службы занятости населения соответствующего решения, которое обусловлено наличием исключительного случая, касающегося уволенного работника.

Таким образом, сохранение среднего заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев после увольнения, как установлено частью 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, производится не в качестве общего правила, а в исключительных случаях.

По смыслу данной нормы закона, своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства этим органом являются предпосылкой для реализации права на сохранение за работником, уволенным из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения. Реализация же такого права связана с наличием исключительных случаев, подлежащих установлению соответствующим органом службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы с момента увольнения.

Отсутствие в норме закона перечня исключительных случаев не может служить основанием для принятия органом службы занятости населения решения о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы со дня увольнения при наличии лишь факта соблюдения таким работником и самим органом службы занятости населения установленного порядка по предоставлению государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы.

В определении от 29 ноября 2012 г. N 2214-О "По жалобе государственного научного учреждения "Всероссийский научно-исследовательский институт охотничьего хозяйства и звероводства имени профессора ... Российской академии сельскохозяйственных наук" на нарушение конституционных прав и свобод положением части второй статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации" Конституционный Суд Российской Федерации, в частности, указал, что орган службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения должен не только устанавливать наличие формальных условий возникновения у такого лица права на получение соответствующей выплаты - своевременного (в двухнедельный срок после увольнения) обращения в орган службы занятости и отсутствия его трудоустройства в течение трех месяцев, но и учитывать иные имеющие значение для решения этого вопроса обстоятельства. Таким образом, это законоположение не предполагает предоставление органу службы занятости населения при решении им вопроса о сохранении за работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения права действовать произвольно, признавая или не признавая соответствующий случай в качестве исключительного.

Ввиду изложенного к юридически значимым обстоятельствам, подлежащим установлению при разрешении споров, связанных с предоставлением работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, государственной гарантии в виде сохранения среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации), относятся: факт обращения такого работника в месячный срок после увольнения в соответствующий орган службы занятости населения, нетрудоустройство этого работника указанным органом в течение трех месяцев со дня увольнения и наличие исключительного случая, касающегося уволенного работника и связанного с его социальной незащищенностью, отсутствием у него средств к существованию, наличием у него на иждивении нетрудоспособных членов семьи и тому подобного.

Однако названные обстоятельства в связи с неправильным применением судами первой и апелляционной инстанций норм материального права не вошли в предмет доказывания, не были вынесены на обсуждение сторон спора и, соответственно, не получили правовой оценки.

Судебные инстанции вследствие ошибочного толкования положений части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации пришли к неправильному выводу о том, что к исключительным случаям сохранения за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения относятся необходимые условия для реализации этого права - факт обращения работника в месячный срок со дня увольнения в орган службы занятости населения и факт нетрудоустройства такого работника указанным органом.

Довод судов о том, что получение уволенным работником пенсии не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения такому работнику среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения, также свидетельствует о неправильном толковании нормативных положений части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, как следует из материалов дела, на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14 февраля 2014 г. N 17-р-39 в целях единообразного применения положений статей 178, 318 Трудового кодекса Российской Федерации, части 3.2 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" утверждены Методические рекомендации по порядку выдачи решения органом службы занятости населения о сохранении среднего месячного заработка за работниками, уволенными из организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (далее - Методические рекомендации).

В пункте 7 Методических рекомендаций предусмотрено, что при рассмотрении комиссией вопроса о выдаче решения о сохранении среднего месячного заработка дополнительно учитываются представленные гражданами документы, в том числе подтверждающие самостоятельный поиск работы (скриншоты отправленных резюме в организации, отметка о приеме резюме организации, отметка об отказе работодателя от предлагаемой кандидатуры и т.д.), подтверждающие наличие исключительных обстоятельств, в связи с которыми они могли бы претендовать на сохранение среднего месячного заработка в период трудоустройства (отсутствие средств к существованию, тяжелая болезнь, требующая дорогостоящего лечения, наличие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию, и т.п.).

Методические рекомендации, устанавливающие правила выдачи органом службы занятости населения решения о сохранении среднего месячного заработка за работниками, уволенными из организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также гражданскими служащими, уволенными из государственного органа, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением должности гражданской службы в государственном органе или упразднением государственного органа, по решению органа службы занятости населения (пункт 2 Методических рекомендаций), при проверке законности решений КУ ХМАО - Югры "Березовский центр занятости населения" о сохранении за О... среднего месячного заработка за пятый и шестой месяцы со дня увольнения судами первой и второй инстанций во внимание приняты не были, правовая оценка оспариваемым решениям с учетом данных методических рекомендаций, основанных на положениях в том числе части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, судами не дана.

Учитывая приведенные обстоятельства, обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права, толкование которых дается в настоящем определении, и установленными по делу обстоятельствами..."

# Отдаем работу на аутсорсинг, а собственный отдел сокращаем

Планируем отдать выполнение работы по доставке сторонней организации, а собственный отдел доставки сократить. Не будут ли при этом нарушаться права работников? Ведь, по сути, работа по доставке будет вестись, хоть и другой организацией.

Если при проведении сокращения отдела будут соблюдены все нормы, предоставлены гарантии и компенсации в рамках закона, то, на наш взгляд, нарушения не будет.

Приведем выдержку из Постановления Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П:

«...при установлении для отдельных категорий работников более высокого по сравнению с обычным уровня гарантий защиты от увольнения и возложении в связи с этим на работодателей дополнительных обязанностей либо ограничений должен обеспечиваться баланс конституционных прав работников, включая право на государственную поддержку материнства и детства, и конституционных прав работодателей на осуществление предпринимательской и иной экономической деятельности и на распоряжение собственностью, предполагающих наличие у них ряда конкретных правомочий, которые позволяют в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала); такой баланс является необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве и составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей...»

При этом следует учитывать, что не всех работников можно уволить в связи с сокращением численности или штата работников организации. Под защитой, например, беременные женщины (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ также не допускается с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Проверьте, есть ли у Вас в отделе подобные работники. Если такие работники откажутся от перевода на другую должность (в другой отдел), то уволить их «по сокращению» будет нельзя.

# Когда вводится в действие новое штатное расписание при сокращении работников?

26.07.2017

"При сокращении штата утверждается новое штатное расписание. В какой момент оно должно вводиться в действие: до увольнения сокращаемых работников или после их увольнения?"

Наша редакция обращалась в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) с просьбой дать разъяснения по этому вопросу еще в 2009 году.

Мы получили следующие разъяснения Роструда (письмо № 2263-6-1 от 29.07.2009):

«При сокращении численности или штата работников организации новое штатное расписание, как правило, утверждается до начала предупреждения работников об увольнении и вводится в действие не позднее того дня, с которого работники подлежат увольнению в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата сотрудников».

# Обязанность индивидуального предпринимателя при сокращении работников

Обязан ли индивидуальный предприниматель уведомлять органы службы занятости о предстоящих увольнениях в связи с сокращением численности и штата работников?

Обязанность уведомлять органы службы занятости о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками предусмотрена не только для работодателей-организаций, но и для индивидуальных предпринимателей.

В соответствии с ч. 2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" при принятии решения о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

# Увольнение переводом во время сокращения

«Проводим сокращение численности или штата работников организации. До истечения двухмесячного срока предупреждения одного работника пригласили на работу к другому работодателю. Его увольнять «по сокращению» или переводом?»

В данной ситуации работодателю главное выбрать правильное основание увольнения.

Увольнение по сокращению численности или штата работников организации - это увольнение по инициативе работодателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

А увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю) – это общее основание увольнения.

Увольнение работника по сокращению численности или штата возможно только в строго определенные сроки (по истечение двухмесячного срока предупреждения об увольнении или досрочно на законных основаниях, ч.2, 3 ст.180 ТК РФ). Пока не наступили эти сроки и работник продолжает состоять в трудовых отношениях с работодателем, т.е. до дня увольнения его по сокращению численности или штата работников, расторжение с ним трудового договора возможно и по другим основаниям, предусмотренным законом, в том числе и в связи с его переводом к другому работодателю.

В вопросе сказано, что работника пригласили к другому работодателю. Видимо, нынешний работодатель получил письмо-приглашение от будущего работодателя с просьбой перевести данного работника к нему. Либо данное письмо принес сам работник. Если работник при этом подал заявление с просьбой такого-то числа (как указано в письме-приглашении) перевести его к новому работодателю, а данное число наступает ранее даты увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, то в таком случае работодатель увольняет работника в связи с переводом его к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Во избежание споров в дальнейшем желательно работнику разъяснить, что в случае увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ он теряет право на те выплаты, которые производятся при увольнении "по сокращению".

Бывает, что работника приглашают до истечения срока предупреждения о сокращении, но дата, в которую предлагается перевод произвести, лежит за пределами той даты, в которую должно состояться увольнение "по сокращению". В этом случае, когда наступит срок увольнения "по сокращению" работодатель вправе уволить работника "по сокращению".

# Должны ли мы предлагать сокращаемым работникам должности в других организациях?

У нашего учредителя несколько организаций (ООО). В одной из них проводится сокращение. Должны ли мы предлагать сокращаемым работникам вакантные должности в других наших организациях?

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Это определено в ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

При этом работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Работодателем по отношению к сокращаемым работникам является не учредитель, а конкретное общество с ограниченной ответственностью. Поэтому предлагать вакансии других работодателей (других ООО Вашего учредителя) Вы не должны.

# Увольнение в связи с истечением срока трудового договора вместо сокращения

Работодатель проводил сокращение. Работнику было выдано уведомление о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. А после получения от работника согласия на досрочное увольнение работодатель сокращение отменил и уволил работника в связи с истечением срока трудового договора.

Работник в судебном порядке обжаловал увольнение. Как на эту ситуацию посмотрел суд?

Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 11.10.2017 33-4884/2017 (выдержка):

«…Как установлено судом первой инстанции, на основе исследованных в соответствии со ст. 67 ГПК РФ доказательств, с истцом правомерно заключен срочный трудовой договор от 16.10.2015 по соглашению сторон, как с поступающим на работу пенсионером по возрасту на основании абзаца третьего части второй статьи 59 ТК РФ.

Срок трудового договора определен по 25.10.2016. Порядок увольнения истца, установленный ч. 1 ст. 79 ТК РФ, ответчиком соблюден.

Предупреждение о прекращении трудового договора истец получил 10.10.2016, то есть с соблюдением установленного законом срока.

Приказ о прекращении трудового договора издан 25.10.2016.

Таким образом, нарушение установленного ст. 79 ТК РФ порядка увольнения в связи с истечением срока трудового договора ответчиком не допущено.

Поэтому суд первой инстанции пришел к правомерному выводу о законности увольнения истца.

Суждения апеллянта о том, что фактически имелось сокращение штата, что работодатель обязан был уволить его по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата, несостоятельны.

Как правильно указал суд первой инстанции, по смыслу приведенной нормы и в соответствии с позицией Конституционного Суда РФ, изложенной в определении от 29.09.2015 N 1881-0, ч. 3 ст. 180 ТК РФ, предусматривая возможность расторжения трудового договора с работником до истечения предусмотренного ч. 2 данной статьи срока предупреждения работника о предстоящем увольнении, учитывает необходимость обеспечения баланса интересов работодателя и работника как сторон трудового договора, то есть предполагает достижение согласия обеих сторон на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения.

Как установлено при рассмотрении настоящего дела, работодатель, получив 29.09.2016 заявление Б.А.Е. о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения, своего согласия на расторжение трудового договора с указанного в заявлении дня (29.09.2016) не выразил. Соответственно, предусмотренных ч. 3 ст. 180 ТК РФ оснований для расторжения трудового договора 29.09.2016 не имелось.

То обстоятельство, имело ли место сокращение штата в действительности, значения не имеет при рассмотрении настоящего спора, поскольку по этому основанию истец не увольнялся.

Обязанности уволить истца по сокращению штатов у ответчика не имелось, поскольку это является правом работодателя…»

# Суд выявит поддельные документы

Как суд выявляет поддельные документы работодателя о прогуле и какие нарушения в процедуре увольнения обнаруживает

Историю и решение, которые мы предлагаем Вашему вниманию, прежде всего, будут интересны новичкам в кадрах. Работник был уволен за прогул. Обратился в суд, при этом настаивал, что он фактически выполнял свои трудовые обязанности в дни, обозначенные работодателем как прогул. А документы, составленные работодателем по прогулу, чуть ли не подделаны. Просил суд изменить формулировку основания увольнения, дату увольнения…

Что же решил суд?

Решение Заволжского районного суда г. Твери от 29.08.2017 № 2-2049/2017 (выдержка):

«…Судом установлено, что истец находился в трудовых отношениях с ответчиком. С 02 февраля 2015 г. Я. работал в ООО «\*\*\*» в должности инженера-теплотехника. 08 июня 2017 г. приказом №1 от «08» июня 2017 г. был уволен с формулировкой причины увольнения — «Трудовой договор расторгнут в связи с грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей, прогулом, подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

В приказе от 08.06.2017 № 58 в качестве основания для вынесения оспариваемого истцом приказа об увольнении указывается на акт о прогуле № 1. В соответствии с актом № 1, составленным 07.06.2017, Я. отсутствовал на рабочем месте с 06.06.2017 по 08.06.2017. работнику Я. предложено дать до 08.06.2017 объяснения в письменной форме. Акт подписан сотрудниками работодателя.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ непредоставление работником письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания в случае, если такое объяснение истребовалось работодателем.

Данное положение закона направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

В материалах дела имеются сведения об истребовании актом № 1 от 07.06.2017 у истца объяснений по факту отсутствия его на рабочем месте с 06.06.2017 по 08.06.2017. Из актов от 07.06.2017 следует, что Я. предложено дать объяснения в срок до 08.06.2017. Вместе с тем сведений об ознакомлении истца с уведомлением или направлении ему уведомления о необходимости дать объяснения по факту отсутствия на рабочем месте с 06.06.2017 по 08.06.2017 до даты увольнения в материалы дела ответчиком не представлено. Согласно акту № 1 от 07.06.2017 с его содержанием Я. был ознакомлен только 23.06.2017, о чем свидетельствует его подпись в вышеуказанном акте. Кроме того, 08.06.2017 работодателем издан приказ об увольнении Я. в соответствии с пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть до истечения двухдневного срока для предоставления объяснений с даты их истребования, предусмотренного ст. 193 ТК РФ, работодатель издал приказ об увольнении его по пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, тем самым лишив себя возможности выяснить причины отсутствия работника на рабочем месте в указанные дни. Также суд критически относится к представленному в подтверждение законности и соблюдения процедуры увольнения истца акту № 1 от 07.06.2017, поскольку в нем содержится информация об отсутствии истца на рабочем месте не только 06-07.06.2017, но и по 08.06.2017, что не соответствует действительности и свидетельствует о недостоверности данного акта, содержащего порочную информацию об описываемых событиях, в связи с чем не может быть признан надлежащим доказательством по делу.

Также суд критически относится к представленным стороной ответчика актам от 06.06.2017, 07.06.2017 и 08.06.2017 об отсутствии Я. на рабочем месте, поскольку указанные документы в приказе о расторжении трудового договора не указаны в качестве документов-оснований его вынесения, а указывается только акт № 1 от 07.06.2017, которому судом была дана соответствующая оценка. Кроме того, указанные акты свидетельствуют об отсутствии истца в период с 06.06.2017 по 08.06.2017, Я. согласно записям в вышеуказанных актах ознакомлен только 10.06.2017, то есть уже после увольнения, что также свидетельствует об отсутствии у работника возможности для предоставления объяснений и о нарушении процедуры увольнения работодателем при расторжении трудового договора в соответствии с пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На нарушение процедуры увольнения также указывает и то, что согласно акту, указанному в качестве документа, подтверждающего основания для увольнения, указывается акт № 1 от 07.06.2017, в котором указывается на отсутствие на рабочем месте истца с 06.06.2017 по 08.06.2017, в то же время приказ об увольнении истца издан 08.06.2017, то есть в тот же день, который указан в качестве прогула, и основания для применения к работнику дисциплинарного взыскания, из чего также следует о нарушении порядка увольнения, поскольку работнику не была предоставлена возможность на дачу объяснений по факту своего отсутствия.

В любом случае применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения, без предоставления ему двух рабочих дней со дня затребования объяснений, в силу положений ст. 193 ТК РФ исключают право работодателя по своему усмотрению прекратить с работником трудовые отношения, по мотиву совершения последним дисциплинарного проступка.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что работодателем не соблюдена процедура увольнения работника в части истребования от него письменного объяснения и предоставлении двух рабочих дней для дачи такого объяснения.

Несоблюдение ответчиком процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности является безусловным основанием для признания увольнения Я. незаконным, вне зависимости от доводов о наличии оснований для применения к работнику мер дисциплинарного воздействия.

Данное обстоятельство является самостоятельным основанием для признания приказа N 58 от 08.06.2017 незаконным.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ, если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Поскольку суд пришел к выводу о незаконности произведенного увольнения, то имеются основания для удовлетворения исковых требований истца в части изменения формулировки и даты увольнения.

Также, как установлено судом, истцом в адрес ответчика направлялось заявление об увольнении по собственному желанию, полученное работодателем 19.06.2017. При указанных обстоятельствах, учитывая, что судом установлено нарушение процедуры увольнения истца и незаконность вынесенного приказа об увольнении, а также выдача трудовой книжки истцу только 03.07.2017 и отсутствие доказательств уведомления истца о необходимости ее получения, уведомление истца с актом о прогуле и необходимости дачи объяснений 23.06.2017, исковые требования в части изменения формулировки увольнения с пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на увольнение по п. 3 ст. 77 ТК РФ – по собственному желанию и даты увольнения на 03.07.2017 подлежат удовлетворению…»

# Вместо сокращения другое основание

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников дает работнику определенные гарантии и компенсации. В частности, потеря работы компенсируется выходным пособием, и у работника есть как минимум два оплачиваемых месяца на поиски новой работы.

Если же работника увольняют по иному основанию, когда, по его мнению, должно быть именно сокращение, конфликт может дойти до суда. И уже суд, исходя из обстоятельств дела, решает, кто прав.

Конкретные же обстоятельства порой бывают столь запутаны, что сложно разобраться сразу, какое основание увольнения следовало применять.

Показателен и любопытен профессиональному кадровику будет следующий пример.

Пример

Работница Б. обратилась в суд с иском к своему бывшему работодателю об оспаривании приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Б. была уволена по п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем). С увольнением не согласилась, поскольку перевод должен был осуществляться без изменения трудовой функции, но, по ее мнению, работодателем это не было обеспечено. Указывала, что в помещении, куда ей было предложено переехать вместе с работодателем, не было обеспечено рабочее место (условия труда). Считала, что имело место сокращение штата сотрудников или ликвидация организации. В ходе рассмотрения дела было установлено, что ответчик из Единого государственного реестра юридических лиц исключил один из видов своей экономической деятельности - «прокат кинофильмов». Из этого следовало, что на новом месте работы истец объективно не могла продолжать осуществлять трудовую деятельность по должности администратора кинотеатра.

Также истец Б. настаивала на том, что реальный переезд ответчика на новое место не произошел, о чем свидетельствует систематическое неполучение последним судебной корреспонденции по новому адресу. Кроме того, местонахождение ответчика по новому адресу регистрации не удалось установить и в ходе проведенных налоговыми органами проверочных мероприятий. Таким образом, ответчик не имел намерения продолжать свою деятельность, а смена адреса его регистрации произошла с целью избежать процедуры сокращения работников.

Но работодатель все же смог доказать законность своих действий.

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 14.09.2017 № 33-5159/2017 (выдержка):

«…В ходе рассмотрения дела судом первой инстанции установлено, что истец состояла в трудовых правоотношениях с ответчиком в должности старшего администратора.

По состоянию до ДД.ММ.ГГГГ местом нахождения ответчика и место работы истца располагалось по адресу: <адрес>.

ДД.ММ.ГГГГ общим собранием собственников ООО «\*\*\*» принято решение об изменении места нахождения организации на <адрес>. Соответствующие изменения внесены в устав общества и зарегистрированы в налоговом органе ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ Б. была ознакомлена с предложением работодателя о переводе в другую местность без изменения трудовой функции работника, ей разъяснены требования статьи 169, части 1 статьи 72.1, пункта 9 части 1 статьи 77 ТК РФ, предложено проинформировать работодателя о принятом решении в срок до ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ Б. письменно отказалась от перевода, в последующем согласия на перевод также не высказала и приказом работодателя от ДД.ММ.ГГГГ № была уволена ДД.ММ.ГГГГ по пункту 9 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем).

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции, оценив представленные доказательства по правилам статьи 67 ГПК РФ, учитывая, что отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем является самостоятельным основанием для расторжения трудового договора, пришел к правильному выводу о том, что увольнение истца является законным и обоснованным. Решения, связанные с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, ответчиком не принимались, при увольнении истца предусмотренная законом процедура соблюдена.

Каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что приведенные выше обстоятельства не соответствуют действительности, в материалах дела не имеется и истцом в нарушение требований статьи 56 ГПК РФ не представлено.

Суд первой инстанции верно исходил из того обстоятельства, что ДД.ММ.ГГГГ между ООО «\*\*\*» и АО «<данные изъяты>» (собственником здания по адресу: <адрес>) подписано соглашение о расторжении договора аренды с ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ ответчик заключил договор с ООО «<данные изъяты>» и АО «<данные изъяты>» о совместной деятельности, по условиям которого стороны договора обязались путем объединения усилий, а в случаях, предусмотренных отдельными соглашениями, также путем объединения кадровых ресурсов, денежных средств и имущества, в сроки, установленные договором, совместно действовать в целях успешного решения уставных задач на взаимовыгодной основе. Целями их совместной деятельности являются: взаимодействие в создании условий по развитию кинокомплекса; организация сопутствующих видов деятельности; финансирование модернизации оборудования; организационное, материальное и иное взаимодействие в ходе реализации совместных программ и проектов, использование дополнительных ресурсов, расширение возможностей, привлечение дополнительной аудитории.

Каких-либо изменений в штатное расписание с ДД.ММ.ГГГГ работодателем не вносилось, должность, занимаемая истцом после переезда ответчика на новое место, сохранена. Относимых, допустимых и достоверных доказательств обратного истцом в материалы дела не представлено.

Не свидетельствует о необоснованности указанного вывода и довод жалобы о том, что в связи с исключением из Единого государственного реестра юридических лиц такого вида экономической деятельности ООО «\*\*\*», как «показ кинофильмов», истец не могла осуществлять прежнюю трудовую функцию. Так, ДД.ММ.ГГГГ ответчиком с АО «<данные изъяты>» заключен договор возмездного оказания услуг по предоставлению персонала, согласно условиям которого ответчик принял на себя обязательство оказать услуги АО «<данные изъяты>» по предоставлению своих сотрудников для оказания услуг населению, а АО «<данные изъяты>» приняло на себя обязательство произвести оплату за оказываемые услуги. Согласно приложению № 1 к договору в перечень должностей сотрудников входят администратор (1 ед.), старший администратор (1 ед.), кассир (2 ед.). Данным договором подтверждается, что ответчик заинтересован в сохранении штатной единицы старшего администратора.

Таким образом, доводы жалобы о том, что фактически в организации произошло сокращение штата и что указанными действиями ответчик нарушил право истца на получение выплат, предусмотренных при увольнении в связи с сокращением штата, являются несостоятельными.

Доводы жалобы о том, что на новом месте регистрации ООО «\*\*\*» своей деятельности не осуществляет и фактически там не располагается, как верно указано в оспариваемом решении, не свидетельствует об отсутствии по данному адресу исполнительного органа ответчика. Кроме того, из пояснений представителя ответчика П.Н.М., данных ею в судебном заседании 16 мая 2017 г., следует, что в настоящее время ответчик не имеет возможности осуществлять свою деятельность по причине увольнения всех своих работников.

Судебная коллегия также полагает необходимым отметить, что на стадии дачи или отказа в даче своего согласия на переезд в другую местность вместе с работодателем работник, которому работодатель гарантирует сохранение его прежней должности, входить в обсуждение вопросов реальности намерений работодателя продолжать осуществление своей уставной деятельности оснований не имеет. В случае нарушения прав работника после его согласия на переезд последний вправе обратиться в суд за защитой нарушенного права конкретными действиями работодателя. В настоящем случае отказ работника от переезда вместе с работодателем, как видно из материалов дела, вызван её опасениями относительно возможности сохранения прежней трудовой функции, что не может рассматриваться в качестве правового основания для признания увольнения по пункту 9 части 1 статьи 77 ТК РФ незаконным…»

# Должность сократили, но ввели похожую

07.10.2016

После долгой судебной тяжбы, дошедшей до Верховного суда РФ, работница Ш. была восстановлена на работе. За это время в организации произошла структурная реорганизация. Подразделение, где работала Ш., было упразднено, а взамен создан новый отдел со своим начальником. Для восстановившейся Ш. работодатель ввел ее должность в новый отдел. Получилось в одном отделе два руководящих работника, хоть и с разными наименованиями должностей. Должность Ш. сократили, а работницу опять уволили. И Ш. вновь обратилась за справедливостью в суд.

Ш. посчитала, что ответчик не произвел фактического сокращения должности и трудовых функций в соответствии п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Потребность в работе определенного рода и объема сохранилась, а в штате появилась новая должность с обязанностями аналогичными сокращенной, которая стала называться иначе. Фактически имеет место не сокращение штата, а переименование должности, занимаемой Ш. Она полагала, что при восстановлении ее на работе в прежней должности по решению суда, трудовой договор с работником, выполняющим трудовые функции по однотипной должности, подлежал прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон на основании ч. 2 ст. 83 ТК РФ. Также Ш. сослалась на несоблюдение процедуры увольнения по сокращению штата.

Суд первой инстанции посчитал доводы Ш. убедительными и признал ее увольнение незаконным.

Однако апелляционная инстанция с выводами суда не согласилась. Прежде всего, работодатель смог подтвердить соблюдение процедуры увольнения по сокращению:

«ОАО … издан приказ № … о проведении организационно-штатных мероприятий, с которым Ш. была ознакомлена … г., что не отрицалось ею в судебном заседании.

Из материалов дела следует, что истцу неоднократно предлагались вакантные должности, что следует из уведомлений …. об имеющихся вакансиях в ОАО …

В уведомлении № … об имеющихся вакансиях, Ш. выразила свой отказ от предложенных вакансий надписью «необходимость рассмотрения вакансий наступит после законного сокращения должности в Отделе управления собственностью».

Кроме того, о сокращении численности и штата ОАО … уведомило Отдел занятости населения Пролетарского и Первомайского районов г. Ростова-на-Дону …, у Профсоюзного комитета ОАО … было запрошено мотивированное мнение о проводимых штатных мероприятиях …, на которое председатель ППО ОАО … сообщила о том, что гр. Ш. не является членом профсоюза, поскольку была автоматически исключена за неуплату профсоюзных взносов в течение 20 месяцев согласно Устава Всероссийского электропрофсоюза, в связи с чем, мотивированное мнение профкома предоставлено не было.

Приказом от … №… о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) гр. Ш. была уволена, трудовой договор расторгнут.

Более того, в соответствии с приказом № … из штатного расписания аппарата управления ОАО … с 16.02.2015 г. исключена должность …

Согласно приказам от … № … утверждено новое штатное расписание аппарата управления с 16.02.2015 г. на 2015 год с учетом внесенных изменений.

В материалы дела также была предоставлена выписка из штатного расписания управления аппарата ОАО …, утвержденного приказом № …, по отделу управления собственностью, в которой отсутствует должность …

Вышеназванные внутренние документы ОАО … подтверждают фактическое сокращение должности истца.

Таким образом, установленный ст. 180 ТК Российской Федерации срок предупреждения работника о предстоящем сокращении работодателем был соблюден».

Также работодатель смог доказать, что должности двух руководящих сотрудников действительно разные:

«Кроме того, судебная коллегия полагает доводы истца о ее «формальном» восстановлении на работе и идентичности ее трудовых обязанностей трудовой функции начальника отдела управления собственностью являются необоснованными.

Из материалов дела следует, что Ш. представляла на обозрение должностную инструкцию …, а не ведущего … - должности, на которую ее восстановил суд, что не позволяет сделать вывод об идентичности обязанностей.

В соответствии с приказом ОАО … «О пересмотре и утверждении положений о структурных подразделениях и должностных инструкций» от …, издана должностная инструкция в том числе, начальника …, тогда как ранее должностной инструкции у руководителей структурных подразделений не имелось.

Вместе с тем, как следует из пояснений представителя ответчика, функции … расширены и изменены. Следовательно, трудовая функция истца не идентична трудовой функции ….

Данные доводы подтверждаются приказом … г. «О пересмотре и утверждении положений о структурных подразделениях и должностных инструкций», положениями о группе по учету недвижимого имущества и земельных отношений от … г. и положением об отделе управления собственностью от …

Из материалов дела не усматривается, что суд первой инстанции обозревал и сравнивал вышеуказанные положения и располагал информацией о наличии либо отсутствии должностных инструкций …

Доводы истца о том, что реального сокращения не произошло, опровергаются материалами дела, с достоверностью свидетельствующими о том, что сокращение в действительности было произведено, а, поскольку структуру и штаты организация определяет самостоятельно, суд не вправе при рассмотрении спора о восстановлении на работе обсуждать вопрос как о целесообразности сокращения штатов организации, так и кадровой расстановки.

Судебная коллегия, исследовав выписку из штатного расписания, приказы об организационно-штатных изменениях, имеющиеся в материалах дела, приходит к выводу о том, что должность, занимаемая истцом, на момент её восстановления на работе в штатном расписании отсутствовала».

Решение районного суда было отменено, а новым решением работнице было полностью отказано в удовлетворении требований.

# Преимущественное право при переводе на другую работу

22.06.2016 Многие знают, что перед увольнением по сокращению численности и штата работников работодатель должен предложить перевод на другую работу (при наличии вакансий).

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работники иногда думают, что преимущественное право на оставление на работе оценивается и при переводе среди тех работников, которых предполагается уволить. Однако перевод предлагается именно тем работникам, которые после оценки преимущественного права не остаются работать на прежней должности. И еще раз оценивать такое право при переводе работодатель не обязан. Это подтверждается и судебной практикой.

Пример 1

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 23.04.2015 по делу N 33-2354 (выдержка):

«…ст. 179 ТК РФ регулирует вопрос преимущественного права на оставление на работе, такого же понятия, как преимущественное право на занятие вакантной должности, в трудовом законодательстве нет, т.е. право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность (в том числе вновь созданную), принадлежит работодателю, в связи с чем суд не может входить в оценку правомерности действий администрации, которые могут совершаться только по ее усмотрению. Положения ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе применяются только в том случае, когда из нескольких одинаковых должностей работодатель принимает решение оставить только часть, а остальные сократить…»

Пример 2

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.09.2011 N 33-13826/2011 (выдержка):

«…Как указано выше, положения ст. 179 ТК РФ подлежат применению в случаях, когда разрешается вопрос об оставлении на работе сотрудников, занимающих одинаковые должности.

В свою очередь норм, которые бы определяли категорию лиц, имеющих преимущественное право на перевод на вакантную должность, трудовое законодательство не содержит.

Таким образом, разрешение вопроса о том, кому из высвобождаемых работников отдать предпочтение при переводе на вакантную должность, является прерогативой работодателя...»

Конечно же, работодателю целесообразно из согласившихся на перевод работников оставить лучшего.

Но тут, как видно из вышеприведенных примеров, суды признают за работодателем право самому решать, кого перевести на другую работу, и уже без применения ст. 179 ТК РФ. Таким образом, можно сделать вывод, что преимущественное право оценивается только при оставлении работника на прежней работе, а не при переводе на другую работу.

# Перевод на другую работу при увольнении "по сокращению"

16.08.2016 Работник дал согласие на досрочное увольнение в связи с сокращением численности и штата работников до предложения ему работодателем перевода на вакантные должности. Обязан ли работодатель в этом случае предлагать работнику перевод на подходящие ему вакантные должности?

По нашему мнению, обязан.

Согласно ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Каких-либо исключений для работников, увольняющихся досрочно, закон не установил. В статье не сказано, что перевод предлагается только тем, кто не согласен на досрочное увольнение. Эта статья распространяется на всех работников, которых увольняют «по сокращению».

Согласно ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В данной статье также нет исключений для работников, увольняющихся досрочно.

# Срок предупреждения об увольнении по сокращению штата

Продлевается ли срок предупреждения об увольнении по сокращению штата работников организации (двухмесячный) на дни отпуска, попавшие на этот период?

По нашему мнению, не продлевается. Согласно ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса 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.

Трудовое законодательство РФ не содержит предписаний о том, что срок предупреждения об увольнении по сокращению численности и штата работников продлевается по каким-либо причинам отсутствия работника на работе, в том числе и по причине нахождения в отпуске.

# Учет преимущественного права на оставление на работе при сокращении

15.06.2016 При сокращении численности работников по какой-либо должности преимущественное право каждого на оставление на работе безусловно должно учитываться. При сокращении штата работников из штатного расписания «исчезают» должности. Например, упраздняют отдел по работе с регионами и сокращают 5 менеджеров по работе с регионами. Так как их должности исключаются из штатного расписания, штатных единиц по этим должностям не остается, то преимущественное право на оставление на работе среди них не учитывается. Это подтверждается и существующей судебной практикой по данному вопросу.

Пример 1

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20.01.2015 по делу N 33-18392/2014, 33-375/2015 (выдержка):

«…Довод апеллянта в жалобе о том, что нарушено его преимущественное право на оставление на работе не состоятелен, поскольку по смыслу действующего трудового законодательства преимущественное право на оставление на работе исследуется работодателем, если подлежит сокращению одна из одинаковых должностей определенного структурного подразделения, т.е. между работниками, занимающими одинаковые должности, часть из которых подлежит сокращению, поскольку степень производительности труда и квалификации работников возможно сравнить, лишь оценив выполнение ими одинаковых трудовых функций.

В данном случае занимаемая истцом должность «управляющий проектами» в количестве трех единиц сокращена, исключена из штатного расписания, в связи с чем оснований для установления лиц, обладающих более высокой квалификацией и производительностью труда у работодателя не имелось; то обстоятельство, что указанные работники, переведены на другие должности, не влечет применение положений ст. 179 Трудового кодекса РФ…»

Пример 2

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2015 по делу N 33-978/2015 (выдержка):

«…Судом первой инстанции правильно указано, что нарушений положений ст. 179 Трудового кодекса РФ со стороны ответчика не имеется, так как ответчиком сокращались все должности ведущих аудиторов отдела внутреннего аудита и контрольно-ревизионной работы, и при таких обстоятельствах на работе у ответчика не оставались лица, работавшие в тех же должностях, что и подлежавшие увольнению истцы, перед которыми у истцов могло быть преимущественное право оставления на работе…»

09.06.2016 Идет сокращение численности и штата работников. Некоторые работники поднимают бунт на тему «Предприятие не разоряется, экономических оснований для сокращения работников нет». Скажите, пожалуйста, отсутствие разорения и экономических предпосылок к сокращению штата может стать причиной для признания в дальнейшем увольнения работников незаконным?

В Трудовом кодексе РФ об этом, как Вы наверняка знаете, ничего не сказано. Для выяснения данного вопроса стоит заглянуть в судебную практику.

Пример 1

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.03.2015 по делу N 33-10389/15 (выдержка):

«…из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Вместе с тем, реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения… Доводы апелляционной жалобы о том, что суд не проверил обоснованность решения работодателя о сокращении, отсутствуют доказательства, подтверждающие реальное сокращение штата, являются необоснованными, поскольку противоречат установленным по делу обстоятельствам, согласно которым факт реального сокращения штата и занимаемой истцом должности нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства, и, более того, в силу положений действующего трудового законодательства, издание приказа о сокращении работников и проведение соответствующих мероприятий по сокращению штата работников относится к компетенции работодателя, как хозяйствующего субъекта, вследствие чего суд не вправе вмешиваться в вопросы расстановки кадров и законности изменения штатного расписания работодателем…»

Пример 2

Апелляционное определение Омского областного суда от 01.07.2015 по делу N 33-4163/2015 (выдержка):

«…Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения закрепленного ТК РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения (определения Конституционного Суда РФ от 15 июля 2008 года N 411-О-О, 412-О-О, 413- О-О, от 29 сентября 2011 года N 1164-О-О N 1165-О-О, от 24 сентября 2012 года N 1690-О). При этом оценка экономической обоснованности сокращения численности или штата работников не входит в компетенцию суда и является вмешательством во внутренние дела организации, суд со своей стороны обязан проверить лишь реальность осуществляемого ответчиком сокращения, что судом было сделано…»

С аналогичными выводами судов мы сталкивались неоднократно, поэтому можно сказать, что в основном суды считают, что работодатель вправе проводить сокращение работников и увольнять их по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Суды считают, что именно работодателю законом предоставлено право определять, какие должности у него будут присутствовать в штатном расписании и сколько работников будет работать у него на каждой должности (определять численность и штат работников). Трудовой кодекс РФ не обязывает работодателя объяснять причины проводимых штатных расстановок. Единственное, на что указывают суды, решения работодателя не должны нарушать права работников и лишать их гарантий, предоставленных законом.

# Экономических оснований для сокращения работников нет

09.06.2016 Идет сокращение численности и штата работников. Некоторые работники поднимают бунт на тему «Предприятие не разоряется, экономических оснований для сокращения работников нет». Скажите, пожалуйста, отсутствие разорения и экономических предпосылок к сокращению штата может стать причиной для признания в дальнейшем увольнения работников незаконным?

В Трудовом кодексе РФ об этом, как Вы наверняка знаете, ничего не сказано. Для выяснения данного вопроса стоит заглянуть в судебную практику.

Пример 1

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.03.2015 по делу N 33-10389/15 (выдержка):

«…из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Вместе с тем, реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения… Доводы апелляционной жалобы о том, что суд не проверил обоснованность решения работодателя о сокращении, отсутствуют доказательства, подтверждающие реальное сокращение штата, являются необоснованными, поскольку противоречат установленным по делу обстоятельствам, согласно которым факт реального сокращения штата и занимаемой истцом должности нашел подтверждение в процессе судебного разбирательства, и, более того, в силу положений действующего трудового законодательства, издание приказа о сокращении работников и проведение соответствующих мероприятий по сокращению штата работников относится к компетенции работодателя, как хозяйствующего субъекта, вследствие чего суд не вправе вмешиваться в вопросы расстановки кадров и законности изменения штатного расписания работодателем…»

Пример 2

Апелляционное определение Омского областного суда от 01.07.2015 по делу N 33-4163/2015 (выдержка):

«…Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения закрепленного ТК РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения (определения Конституционного Суда РФ от 15 июля 2008 года N 411-О-О, 412-О-О, 413- О-О, от 29 сентября 2011 года N 1164-О-О N 1165-О-О, от 24 сентября 2012 года N 1690-О). При этом оценка экономической обоснованности сокращения численности или штата работников не входит в компетенцию суда и является вмешательством во внутренние дела организации, суд со своей стороны обязан проверить лишь реальность осуществляемого ответчиком сокращения, что судом было сделано…»

С аналогичными выводами судов мы сталкивались неоднократно, поэтому можно сказать, что в основном суды считают, что работодатель вправе проводить сокращение работников и увольнять их по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Суды считают, что именно работодателю законом предоставлено право определять, какие должности у него будут присутствовать в штатном расписании и сколько работников будет работать у него на каждой должности (определять численность и штат работников). Трудовой кодекс РФ не обязывает работодателя объяснять причины проводимых штатных расстановок. Единственное, на что указывают суды, решения работодателя не должны нарушать права работников и лишать их гарантий, предоставленных законом.

# СРОЧНЫЙ ДОГОВОР

# Срок предупреждения на локальном уровне

10.04.2017 В действующих правилах внутреннего трудового распорядка нашей организации установлены повышенные гарантии работникам при увольнении. В частности, определен срок предупреждения работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия 3 рабочих дня (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника). Одного из работников мы не предупредили об увольнении вовремя, но при этом уложились в "законный" срок в 3 календарных дня. Можно увольнять?

Одна из обязанностей работодателя – соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Не подлежат применению только нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников.

В Вашем случае Вы, наоборот, улучшили положение работников (по нашему мнению). Поэтому, полагаем, Вы обязаны соблюдать установленный Вами срок предупреждения об увольнении «срочного» работника и предупреждать его за 3 рабочих (а не календарных!) дня.

Если Вы не уложились в «свой» срок, получается, что работник не был предупрежден об увольнении вовремя и его увольнение в связи с истечением срока трудового договора может быть оспорено в суде и признано незаконным. Согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

# Собственные формулировки для срочного трудового договора

06.06.2017 Я занимаюсь участком кадровой работы на предприятии. Преимущественно стараюсь заключать с работниками срочные трудовые договоры. Могу ли я в качестве основания заключения срочного договора вписывать свои формулировки, не предусмотренные в перечне оснований ст. 59 ТК РФ?

Согласно ч. 2 ст. 58 ТК РФ «срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения».

# Ошибка в уведомлении о прекращении срочного трудового договора

В уведомлении должно четко прозвучать намерение работодателя прекратить трудовой договор с работником. Порой работодатели лишь пишут в уведомлении о том, что срок договора истекает, но забывают написать, что договор будет расторгнут.

Пример.

Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 17.05.2012 по делу N 33-7701/2012:

«…Согласно статье 79 Трудового кодекса РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Однако истец уведомления о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не получал. Врученный истцу документ за подписью ректора университета содержал уведомление об истечении срока действия договора и об отказе от заключения срочного трудового договора на новый срок. Уведомление датировано 31 октября 2011 года. На указанную дату срок действия трудового договора в соответствии с его условиями истекал, однако данный трудовой договор мог быть продлен в порядке статьи 332 Трудового кодекса РФ…»

Важно!

Уделяйте особое внимание содержанию оформляемого уведомления (предупреждения), его реквизитам, проверьте, все ли необходимые сведения в нем указаны, подписано ли оно полномочным лицом.

# Расторжение срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работника

Может ли работник по своей инициативе расторгнуть срочный трудовой договор до истечения его срока? Вправе ли работодатель требовать от работника доработать до конца срока договора?

Работник может уволиться по собственному желанию до истечения срока трудового договора.

Статья 80 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Это положение касается и срочных трудовых договоров, и трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок.

Работодатель не вправе требовать от работника доработать до конца срока договора.

# Работник предупредил о том, что он не намерен продлевать срок договора

С работником заключен трудовой договор, срок которого истекает через месяц (основание заключения срочного трудового договора – совместительство). Сейчас нам работник подал заявление о том, что он не намерен продлевать срок договора. Мы не против прервать отношения. Нужно ли вручать работнику уведомление о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока?

По нашему мнению, нужно.

Согласно ч. 1 ст. 79 ТК РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Исключений для случаев, когда работник сам ратует за непродление трудовых отношений, не предусмотрено.

# Что писать в приказе об увольнении

Что писать в приказе об увольнении в основании (реквизит «документ, номер, дата»), если срок трудового договора истек и трудовой договор расторгается? Указывать номер и дату трудового договора или другое?

Документами-основаниями для расторжения срочного трудового договора по причине истечения срока являются: непосредственно сам срочный трудовой договор и в большинстве случаев уведомление о прекращении срочного трудового договора.

Если работнику вручалось уведомление о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока, то в приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора в реквизите "основание" необходимо указать оба документа (срочный трудовой договор с указанием его номера и даты заключения плюс уведомление с его номером и датой).

Необходимо заметить, что такие уведомления работнику вручаются не всегда. Работодатель освобожден от обязанности предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, когда срочный трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В таком случае в приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора в реквизите основание «документ, номер, дата» будет указан срочный трудовой договор с его номером и датой заключения. Многие специалисты считают, что в этом случае в основании также следует указывать документ (приказ), подтверждающий выход на работу временно отсутствующего работника.

# Срок трудового договора

Срок трудового договора: «на время отсутствия Н. с 16.11.2016 по 31.05.2017». Увольнять с выходом Н. или 31.05.2017?

Этот вопрос был рассмотрен и инспекторами ГИТ, и судьями двух инстанций.

А дело было так.

Гострудинспекция оштрафовала за неправомерное установление срока в трудовом договоре с работником по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

В трудовом договоре с работником было установлено, что он заключен на определенный срок с 16 ноября 2016 г. по 31 мая 2017 г. включительно. Также договором установлено, что он является срочным, на период отпуска, связанного с рождением ребенка основного работника Н.

По мнению ГИТ в трудовом договоре необоснованно установлен срок действия договора с 16.11.2016 по 31.05.2017 без законных на то оснований.

31.05.2017 данная работница была уволена в связи с истечением срока договора по п. 2 ст. 77 ТК РФ, однако основная работница Н. к этому времени на работу не вышла, приказ о выходе Н. не издавался, таким образом, по мнению ГИТ, прекращение трудового договора произошло без достаточных на то оснований. Кроме того, ГИТ указала, что в нарушение ст. 234 ТК РФ работодатель не возместил работнику неполученный им заработок в результате незаконного лишения возможности трудиться, в том числе неправомерным увольнением.

Спор попал в суд. Первая инстанция согласилась с ГИТ. А вторая инстанция поддержала работодателя, суд полагал необходимым прекратить производство по делу в связи с отсутствием состава административного правонарушения по следующим основаниям:

«…Выводы административного органа и судьи о необоснованном установлении работодателем в трудовом договоре срока действия трудового договора с 16 ноября 2016 г. по 31 мая 2017 г., без законных на то оснований, опровергнуты выводами судебной коллегии Забайкальского краевого суда изложенном в апелляционном определении от 18 октября 2017 г., в соответствии с которым срок действия срочного трудового договора был определен по соглашению сторон, права работника не нарушает, работодатель обладает правом прекратить действия трудового договора по истечению установленного в нём срока или продлить его действия до момента выходы из отпуска по уходу за ребенком основного работника.

Другие нарушения ..., а именно необоснованное прекращение действия трудового договора, не возмещение в нарушение ст. 234 ТК РФ неполученного заработка вследствие неправомерного увольнения, не входят в объективную сторону состава вмененного административного правонарушения в соответствии, с которым предметом правонарушения выступает ненадлежащее оформление трудового договора, а не проверка законности увольнения…»

(Решение Забайкальского краевого суда от 13.11.2017 по делу № 7-21-454/2017)

# Важная фраза при уведомлении работника о расторжении трудового договора

08.06.2016 В уведомлении о расторжении трудового договора в связи с истечением срока должно четко прозвучать намерение работодателя прекратить трудовой договор с работником. Порой работодатели лишь пишут в уведомлении о том, что срок договора истекает, но забывают написать, что договор будет расторгнут. А без этой фразы увольнение может быть признано впоследствии незаконным.

Пример.

Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 17.05.2012 по делу N 33-7701/2012: «…Согласно статье 79 Трудового кодекса РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Однако истец уведомления о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не получал. Врученный истцу документ за подписью ректора университета содержал уведомление об истечении срока действия договора ... Уведомление датировано 31 октября 2011 года. На указанную дату срок действия трудового договора в соответствии с его условиями истекал, однако данный трудовой договор мог быть продлен в порядке статьи 332 Трудового кодекса РФ..."

# Расторжение по соглашению сторон срочного трудового договора

11.07.2016 Можно ли расторгнуть трудовой договор по пункту 1 части первой статьи 77 ТК РФ (по соглашению сторон), заключенный на определенный срок, но дата увольнения выйдет за пределы действия срока трудового договора? Например, срочный трудовой договор заканчивается 01.08.2016, а увольнение по соглашению сторон состоится 10.08.2016?

Можно. Но следует учесть такой момент. В соответствии с ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Поэтому в рассматриваемом случае 10.08.2016 фактически будет прекращаться не срочный трудовой договор, а трудовой договор на неопределенный срок. Будьте внимательны, когда будете оформлять увольнение. В Вашем случае основание увольнения именно соглашение сторон, а не истечение срока договора. Иначе возможна путаница.

# ПРИНУЖДЕНИЕ

# Увольнение по принуждению

18.05.2017 Кто и как должен доказывать, что работодатель заставил написать заявление об увольнении по собственному желанию?

В соответствии с пунктом 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее: … расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Поэтому если работник в своем иске ссылается на то, что заявление по собственному желанию его заставил написать работодатель, то доказать это обстоятельство должен работник.

Согласно статье 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов. Объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей могут быть получены путем использования систем видеоконференц-связи в порядке, установленном статьей 155.1 ГПК РФ. Доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда.

Часто бывают случаи, когда работодатель собирается уволить работника «по статье», имея для этого достаточные основания, однако работник, ожидая такого увольнения, подает заявление об увольнении по собственному желанию без отработки двухнедельного срока, чтобы в дальнейшем работнику не мешала запись об увольнении «по статье». Но некоторые работники впоследствии пытаются восстановиться на прежней работе через суд, мотивируя тем, что заявление по собственному желанию было написано под страхом увольнения «по статье». Зачастую суд критически относится к заявлениям работников о том, что они были вынуждены написать заявление об увольнении по собственному желанию. Приведем примеры.

Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 09.06.2016 № 33-7343 (выдержка):

«…Доводы апелляционной жалобы о том, что заявление об увольнении было написано истцом под давлением со стороны руководства, приводились истцом в обоснование заявленных требований, однако не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства, о чем суд указал в решении. У судебной коллегии не имеется оснований для переоценки доказательств и установленных судом обстоятельств.

Судебная коллегия также не соглашается с доводами апелляционной жалобы о неверной оценке судом первой инстанции показаний свидетеля. То обстоятельство, что свидетель ФИО13 является работником МП «Тепло», не означает, что ее свидетельские показания подлежат критической оценке. Как видно из материалов дела, ее показания являются последовательными и логичными, при этом перед допросом в суде она предупреждалась об уголовной ответственности по статье 307 УК РФ.

Кроме того, заявляя о вынужденном характере заявления об увольнении по собственной инициативе под угрозой применения работодателем расторжения трудового договора по порочащим основаниям (за прогул), истец допускает смешение понятия вынуждения (принуждения) работника к увольнению по собственному желанию вопреки его намерениям продолжать работу и понятия самостоятельного (добровольного) принятия решения поступить подобным образом под воздействием определенных обстоятельств.

В действиях работодателя отсутствует элемент принуждения, когда работник с целью избежать возможного увольнения по порочащим (дискредитирующим) основаниям осуществляет добровольный выбор в пользу увольнения по собственному желанию.

Согласно разъяснениям, изложенным в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 N 2, бремя доказывания недобровольности увольнения по собственному желанию возлагается на работника. Добровольность волеизъявления работника предполагает наличие у него выбора варианта поведения.

# Принуждение к увольнению. Когда работодатель может выиграть суд?

25.07.2017

Интересная практика на заметку кадровикам и руководителям.

Работница в суде заявила, что ее под угрозой увольнения за появление в состоянии алкогольного опьянения на работе (а она была трезвой!) заставили написать заявление об увольнении по соглашению сторон, подписать само соглашение о расторжении трудового договора. В итоге она была уволена. В суде требовала ее восстановить.

Но увы, выиграл работодатель. Показательна позиция суда.

Позиция суда:

«…Обстоятельств вынужденности написания Ш. заявления об увольнении по соглашению сторон с 16 марта 2017 г., подписания ею соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон судом не установлено, доказательств оказания давления со стороны работодателя суду не представлено. При этом, доводы истицы о намерении ответчика уволить ее за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, о том, что руководство предложило уволиться ей по собственному желанию, не подтверждают вынужденности написания заявления об увольнении по соглашению сторон и не могут быть расценены как принуждение со стороны работодателя.

Вместе с тем, отсутствие давления на Ш. со стороны начальника депо ФИО9 при написании заявления об увольнении по соглашению сторон, подписании соглашения об увольнении по соглашению сторон, подтверждается показаниями свидетелей ФИО10, ФИО11, ФИО12

В связи с тем, что соглашение о расторжении трудового договора было подписано сторонами по их обоюдному волеизъявлению, оснований для признания увольнения незаконным и восстановления истицы на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда не имеется…».

На первый взгляд может показаться, что дело только в доказательствах. Нет доказательств принуждения – нет решения в пользу работника. А у работника, увы, доказательств обычно нет. У работодателя же нашлись доказательства (свидетельские показания), подтверждающие, что принуждения не было.

Не только в этом дело. Обратите внимание, суд указал, что в любом случае ни намерение работодателя уволить работницу за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, ни тот факт, что руководство предложило уволиться ей по иному основанию, не подтверждают вынужденности написания заявления об увольнении по соглашению сторон и не могут быть расценены как принуждение со стороны работодателя. Не счел суд сами эти обстоятельства принуждением (апелляционное определение Красноярского краевого суда от 03.07.2017 по делу N 33-8588/2017).

# БЕРЕМЕННЫЕ и ДРУГИЕ ОСОБЕННЫЕ

# Когда нельзя уволить за прогул работницу с ребенком

14.06.2017 Сотрудница не выходила на работу в течение недели, уважительных причин нет. Я готовлю документы для увольнения ее за прогул, но меня смущает наличие у нее годовалого ребенка. Вправе ли работодатель уволить ее за прогул?

Согласно ст. 261 Трудового кодекса РФ допускается расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, в случае совершения прогула без уважительных причин.

Однако должны Вас предостеречь. Возможна ситуация, когда такое увольнение все равно будет незаконным: если женщина работает во время отпуска по уходу за ребенком.

Согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ «по заявлению женщины ...во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию». То есть в этом случае отпуск по уходу за ребенком не прерывается. А в ст. 81 ТК РФ установлено, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

# Увольнение беременной работницы в связи с истечением срока трудового договора

03.07.2017

Срок трудового договора, заключенного с работницей, истекает, а выясняется, что она беременная. Можно ли расторгнуть трудовой договор теперь по основанию - истечение срока договора? Согласно ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Как следует из буквального толкования норм статьи 261 ТК РФ, инициатива продления трудового договора должна исходить от работницы (должны быть ее письменное заявление и справка о беременности). И если такого обращения нет, некоторые работодатели со спокойным сердцем увольняют беременную. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 05.04.2017 №33-1151/2017 (выдержка): «…Исходя из положений ч. 3 ст. 261 ТК РФ, а также абз. 2 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" следует, что возможно увольнение беременной женщины, трудовой договор с которой был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, в период беременности, если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу. Из смысла названной нормы права следует, что на работнике лежит обязанность, подать письменное заявление работодателю о продлении срочного трудового договора и предоставить, справку о беременности. Принимая во внимание, что истицей заявление о продлении срочного трудового договора работодателю не подавалось; медицинская справка о беременности не предоставлялась, у ответчика на момент увольнения истицы отсутствовали основания для предложения истице имеющихся вакантных должностей. При этом доказательств того обстоятельства, что работодатель знал о беременности истицы, суду не представлено…» Однако мы встречали достаточно много примеров из практики, когда суды восстанавливали беременных работниц в таких ситуациях. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 06.04.2017 № 33-5696/2017 (выдержка): «…Из пояснений истца установлено, что до увольнения она ставила в известность в устной форме непосредственного начальника о нахождении её в состоянии беременности. После увольнения, 01.11.2016 г. истцом представлена медицинская справка в подтверждение своего состояния. ...Разрешая заявленные исковые требования, руководствуясь приведенными положениями закона, а также принимая во внимание, что на период издания приказа об увольнении, истец находилась в состоянии беременности, о чем до увольнения она в устной форме сообщила работодателю, суд пришел к правильному выводу об удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. ...У суда первой инстанции, как и суда апелляционной инстанции отсутствуют основания не доверять пояснениям истца о том, что до прекращения трудового договора она поставила в известность работодателя о нахождении в состоянии беременности в устной форме, поскольку ответчиком данный факт опровергнут не был, в связи с чем не может освободить работодателя от исполнения требований трудового законодательства о продлении срочного трудового договора до окончания беременности. На момент увольнения истец находилась на 29-30 неделе беременности, что исключает неосведомленность работодателя о состоянии беременности истца на момент её увольнения в силу физиологических особенностей протекания беременности, внешнего изменения женщины в данный период, с учетом срока беременности…» Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.04.2017 № 33-5233/2017 (выдержка): «…Приказом № 45-лс от 23.08.2016 года трудовой договор с К.К.Е. был прекращен на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Удовлетворяя требования истицы и признавая увольнение К.К.Е. незаконным, суд первой инстанции обоснованно исходил из положений ст. 261 ТК РФ в соответствии с ч. 2 которой, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Поскольку на момент увольнения истица была беременна, что подтверждается справкой КГБУЗКМ «Родильный дом № 4», то увольнение ее обоснованно признано судом незаконным…» Поэтому рекомендуем сообщить беременной работнице о ее праве на продление срока действия ее договора до окончания беременности. И если она такое желание изъявит – продлить. Если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и у работодателя нет другой работы, тоже лучше объяснить это работнице во избежание конфликта.

# Cовместитель по срочному договору беременна

07.11.2016 Работница-совместитель после предупреждения об увольнении в связи с истечением срока трудового договора принесла справку о беременности и настаивает на продлении трудового договора. Мы планировали после ее увольнения сократить ее ставку, т.к. объем работ уменьшился. Можем ли мы все-таки ее уволить?

По общему правилу, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

Если срок трудового договора был обусловлен именно совместительством (или иным основанием, кроме как на время исполнения обязанностей отсутствующего работника), то требования работницы правомерны.

Согласно ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

# При увольнении работницы не знали о ее беременности

22.08.2016 Женщину уволили по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На момент увольнения работодатель не знал, что она беременна. Сможет ли женщина восстановиться на работе, если обратится в суд?

Вероятность этого весьма велика. Тот факт, что работодатель не знал о беременности работницы на момент увольнения, может не повлиять на решение суда о восстановлении работницы на работе.

Дело в том, что в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» предписано:

«25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе».

При принятии решений судьи ориентируются на это положение.

# Увольнение матери малолетнего ребенка за прогул

26.08.2016 Сотрудница, имеющая двухлетнего ребенка, не появлялась на работе два дня. Как выяснилось, без уважительных причин. Вправе ли работодатель уволить ее за прогул?

Вправе, несмотря на наличие малолетнего ребенка. Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, 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 настоящего Кодекса).

Как видно, увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул) отнесено к основаниям-исключениям, когда уволить женщину с малолетним ребенком можно (при соблюдении всех остальных норм).

# Беременная передумала увольняться

01.07.2016 Работница и работодатель подписали соглашение о расторжении трудового договора по пункту 1 части первой статьи 77 ТК РФ. Вскоре после подписания соглашения, но до наступления даты увольнения работница узнала, что она беременна, и попросила работодателя о расторжении данного соглашения, подав об этом заявление с приложением медицинской справки. Вправе ли теперь работодатель уволить данную работницу по соглашению сторон?

Трудовой кодекс РФ запрещает увольнять беременных по инициативе работодателя. Увольнение по соглашению сторон не относится к увольнениям по инициативе работодателя. Однако должны Вас предупредить, что по аналогичному спору имеется судебная практика не в пользу работодателя.

Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4: "…20 мая 2013 г. стороны трудового договора заключили соглашение о прекращении трудового договора от 5 сентября 2011 г. N 202 по соглашению сторон (пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) с 7 июня 2013 г.

5 июня 2013 г. Ш. обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила считать заключенное 20 мая 2013 г. соглашение о прекращении трудового договора недействительным в силу существенного изменения обстоятельств, из которых она исходила при заключении соглашения. В качестве таких обстоятельств Ш. указала о наличии у нее беременности, о которой на момент заключения данного соглашения она не знала. В подтверждение данного обстоятельства она приложила справку женской консультации бюджетного учреждения здравоохранения Орловской области «Родильный дом» от 4 июня 2013 г. Указанное заявление было получено представителем СП ООО «Орелкомпрессормаш» 5 июня 2013 г., и в тот же день в адрес Ш. поступил письменный ответ директора СП ООО «Орелкомпрессормаш» Василенко А.В., в котором сообщалось, что юридических оснований для аннулирования соглашения о прекращении трудового договора не имеется, в связи с чем данное соглашение отмене не подлежит (т. 1, л.д. 22 – 24). Приказом от 7 июня 2013 г. N 64-к действие трудового договора между Ш. и СП ООО «Орелкомпрессормаш» от 5 сентября 2011 г. N 202 было прекращено на основании пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции исходил из того, что факт нахождения Ш. в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора, не лишал работодателя права в связи с достигнутым добровольным соглашением сторон расторгнуть трудовой договор. При этом суд, руководствуясь статьями 56 и 67 ГПК РФ, указал, что доказательств, подтверждающих вынужденное подписание Ш. соглашения о прекращении трудового договора, ею не представлено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций по требованиям Ш. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям сторон.

...Как обоснованно указывает в кассационной жалобе Ш., прекращение трудового договора по соглашению сторон в период ее беременности повлекло для нее такой материальный ущерб, который в значительной степени лишил ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком. Между тем по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление Ш. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 ТК РФ. Иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, заключившего соглашение с работодателем о расторжении трудового договора и лишенного возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от исполнения соглашения, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщине. Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная частью первой статьи 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ). В связи с изложенным решение суда первой инстанции и определение суда второй инстанции, оставившее его без изменения, являются незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Ш., что согласно статье 387 ГПК РФ..."

# Увольнение пенсионера в 2018 году

Увольнение пенсионера в 2018 году: права сотрудника и работодателя ГЛАВНАЯ ДРУГИЕ СОВЕТЫ СОДЕРЖАНИЕ 1. Является ли пенсионный возраст причиной увольнения 2. Нормативно-правовая база 2.1. Заключение срочных договоров 3. Права работающего пенсионера 3.1. Льготы и преимущества 4. Как уволить пенсионера в 2018 году 4.1. По собственному желанию 4.2. По инициативе работодателя 4.3. По соглашению сторон 5. В каких случаях отработка является обязательной 6. Порядок увольнения пенсионеров по собственному желанию 6.1. Как правильно составить заявление 6.2. Какие выплаты положены 6.3. Право на дополнительные выплаты 7. Правила увольнения пенсионеров при сокращении штата в 2018 году 7.1. Пособия и компенсации согласно ТК РФ 7.2. В каких случаях размер компенсационного пособия составляет 2х-недельный заработок 7.3. Особенности выплаты компенсаций работникам Крайнего Севера 8. Видео Не каждый работодатель согласен, чтобы в штате предприятия работали пенсионеры, и хотя у людей преклонного возраста есть большой опыт, от них часто стараются избавиться. Между тем, законодательство напрямую запрещает такую дискриминацию, предоставляя пожилым людям такие же права, как и остальным сотрудникам компании. Перед увольнением пенсионера в 2018 году директору компании следует хорошо изучить законодательство по этому вопросу (или подать онлайн-заявку на юридическую консультацию), для того, чтобы избежать нарушений и штрафов от трудовой инспекции. Является ли пенсионный возраст причиной увольнения Распространена точка зрения, что достижение пенсионного возраста является причиной для увольнения сотрудника «на заслуженный отдых», но это совсем не так. Согласно российскому законодательству, для мужчин срок выхода на пенсию в 2018 году составляет 60 лет, для женщин – на 5 лет меньше (при этом возможен и досрочный характер назначения таких социальных выплат), но ничто не запрещает им продолжать трудиться. Если работодатель пытается уволить пенсионера без его согласия, объясняя это возрастными рамками, то трудовая инспекция быстро восстановит справедливость. Согласно законодательным нормам, увольнение пенсионера в 2018 году не отличается от прекращения договорных отношений с другими категориями работников. На трудящегося человека после наступления пенсионного возраста продолжают распространяться все нормы Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), но при этом государством предусмотрен ряд послаблений, облегчающих процесс работы и ухода на заслуженный отдых. Например, гарантированный внеочередной отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы и увольнение без двухнедельной отработки. Нормативно-правовая база Для того, чтобы увольнение пенсионера в 2018 году проходило без нарушений, работодателю необходимо хорошо знать законодательные требования. В зависимости от конкретной ситуации эти нормы будут регулироваться: Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»; Статьями 80, 81 ТК РФ. Пахнет изо рта? На утро из вас выйдет огромный ком паразитов и глистов, если выпить ложку советского Читать дальше » Заключение срочных договоров Такой вид рабочих отношений имеет четко определенные временные рамки (до 5 лет согласно статье 59 ТК РФ), определенные сроком, который установлен в договоре. Подобный договор удобен работодателю, ведь он упрощает процедуру прекращения трудовых отношений, не требует выплаты выходного пособия и легко используется как средство дискриминации по возрасту. Обратите внимание! - Невыдуманная история ПОХУДЕНИЯ НА 32 кг Ольги Картунковой - Грибок вас больше не побеспокоит! Елена Малышева рассказывает подробно... - Неприятный запах изо рта? В 70% случаев причина Паразиты - Елена Малышева- Как похудеть ничего не делая! Устраиваясь на работу, человек заинтересован, чтобы рабочие ­отношения устанавливались на долгий срок. Заключение срочного договора будет удобным способом избавления от сотрудника-пенсионера, который не будет хорошо защищен социально и законодательно, вот почему такая форма трудовых отношений допустима только при условии добровольного согласия устраивающегося на работу. При этом работодателю следует знать, что неправомерное заключение срочного договора легко обжалуется в судебном порядке, опираясь на статью 77 ТК РФ. Права работающего пенсионера Согласно российскому законодательству, сотрудник пенсионного возраста никак не ограничивается в правах по сравнению с другими работниками, наоборот – он имеет определенное превосходство, которое должно учитываться при уходе. К числу таких преимуществ относится отсутствие отработки и возможность получения пенсионного обеспечения при продолжении рабочей деятельности. Льготы и преимущества В соответствии с действующим законодательством, работающий пенсионер имеет больше возможностей, по сравнению со своими коллегами. Это такие преимущества, как: Возможность расторжения контракта, не предупреждая об этом работодателя за две недели, если причиной является выход на заслуженный отдых. Это определяется статьей 137 ТК РФ и снимает вопросы типа «Может ли пенсионер уволиться без отработки?», которые могут возникнуть у отдела кадров предприятия. Право на получение пенсии (но пока человек работает, эта категория выплат не подвергается ежегодной индексации). Получение дополнительного 14-дневного отпуска за свой счет. Как уволить пенсионера в 2018 году Для работника кадровой службы увольнение пенсионера в 2018 году, точно так же, как и в предыдущие годы, должно опираться на законодательные нормы. При этом не допускается прекращение трудовых отношений с ущемлением прав работника из-за его возраста – это будет расценено судом как дискриминация. В соответствии с действующим российским законодательством, возможны следующие варианты расторжения отношений: по собственному желанию; по инициативе работодателя; по соглашению сторон. По собственному желанию Уход по собственному желанию работника пенсионного возраста не отличается от прекращения рабочих отношений с другими сотрудниками, за исключением того, что такой работник избавлен от двухнедельной отработки. Для этого подготовленное заявление должно содержать указание, что трудовые отношения расторгаются по причине выхода на пенсию. Если потом лицо пенсионного возраста снова устроится на работу, то при следующем прекращении отношений с работодателем, этой льготы для него уже не будет – согласно ТК РФ, она предоставляется только один раз. Свои особенности имеет увольнение пенсионера в 2018 году для материально ответственных лиц. Прекращение рабочей деятельности­ при этом случае подразумевает инвентаризацию и передачу вверенного имущества преемнику или работодателю, и увольняющийся человек должен заблаговременно (за две недели) предупредить руководителя. Делается это с помощью заявления. По инициативе работодателя Хотя законодательство не разрешает увольнение пенсионера в 2018 году по причине достижения соответствующего возраста, есть другие варианты прекращения рабочих отношений по инициативе работодателя. К числу законодательно разрешенных случаев относится расторжение контракта: по причине ликвидации предприятия или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя; из-за сокращения штата; при несоответствии работника занимаемой должности; в случае нарушения внутреннего распорядка или хищения имущества. Первые две причины являются самыми распространенными. При желании/необходимости сократить работника по инициативе работодателя или уволить его из-за ликвидации организации, отдел кадров обязан уведомить об этом сотрудника за два месяца. Расторжение контракта по сокращению предусматривает изменение штатного расписания организации, где прежняя должность должна отсутствовать. Работодателю нужно знать, что сокращение штата нельзя использовать как способ избавления от пенсионеров – за это директора могут привлечь к административной ответственности. Еще одно обязательное условие – при увольнении пенсионера в 2018 году по сокращению штата или ликвидации предприятия, бухгалтерия обязана произвести работнику все необходимые по закону выплаты. Сюда относится выплата двухмесячного оклада и компенсация за неиспользованный отпуск. Как вариант, при сокращении штата работнику предлагается другая должность. При согласии сотрудника, он не увольняется, а переводится на эту специальность. Если увольнение работающего пенсионера в 2018 году происходит из-за несоответствия занимаемой должности, то это решение должно подкрепляться соответствующей документацией. К ней относится: заключение медкомиссии об изменении состояния здоровья, исключающее возможность исполнения рабочих обязанностей (медосмотр необходим вне зависимости от того, является сотрудник инвалидом или нет); документально зафиксированный низкий уровень квалификации, обнаруженный при профессиональной переаттестации. Нарушение внутреннего распорядка (например, появление на рабочем месте нетрезвым,) или материальный вред организации (например, хищение имущества), законодательно рассматриваются как причины для разрыва трудового договора. При этом случае, происшествие должно быть оформлено соответствующим образом – подготовлен акт и получены письменные разъяснения от виновного сотрудника. На основании этих документов, директор должен принять решение и издать соответствующий приказ. По соглашению сторон Увольнение пенсионера в 2018 году по соглашению сторон должно происходить согласно статье 77 Трудового кодекса РФ, при этом, инициатором может выступать как работодатель, так и сам сотрудник. В зависимости от причин, к преимуществам этой формы прекращения трудовых отношений можно отнести: возможность отсутствия в заявлении причины прекращения трудовых отношений; благоприятная альтернатива разрыву трудового договора по вине сотрудника, «неиспорченная» трудовая книжка; продление непрерывного стажа еще на 1 месяц; возможность получения более приемлемых условий (размера компенсации и др.), чем при увольнении «по собственному желанию». В каких случаях отработка является обязательной Хотя, согласно российскому законодательству (статья 80 Трудового кодекса РФ), увольнение пенсионера в 2018 году не предусматривает двухнедельной отработки, существуют исключительные случаи. К ним относятся ситуации прекращения рабочих отношений: по соглашению сторон, когда требуется найти нового сотрудника на освободившееся место; если уходящий на отдых сотрудник-пенсионер является материально ответственным лицом, и требуется инвентаризация с передачей дел; когда работник уже один раз воспользовался правом на льготное увольнение без отработки. Порядок увольнения пенсионеров по собственному желанию Хотя такая форма прекращения трудовых обязательств является самым частым случаем у работодателей, увольнение пенсионера требует внимания как от кадровых служб предприятия, так и от самого сотрудника. Для того, чтобы правильно выйти на отдых, работнику нужно: Определить дату прекращения трудовых отношений и написать заявление, указав дату окончания работы и формулировку – «в связи с выходом на пенсию». Ситуация может потребовать отработки (например, для инвентаризации), необходимо учитывать это при расчетах, чтобы дополнительный срок на работе не стал сюрпризом. Заявление вручается работодателю (лучше с подписью о получении на втором экземпляре документа). Директор может потребовать приложить к заявлению копию документов (например, пенсионного удостоверения) – трудовое законодательство нигде не говорит о такой обязанности увольняющегося сотрудника, поэтому выполнение этого требования остается на его усмотрение. Директор должен издать соответствующий приказ, расторгающий трудовые отношения с указанной даты. Ко времени прекращения трудовых отношений бухгалтерия производит расчет всех необходимых выплат. В последний день работы увольняющийся сотрудник получает расчет и трудовую книжку. В ряде случаев, деньги могут перечислить не в последний день, а чуть позднее – при получении зарплаты другими работниками. Как правильно составить заявление Хотя не существует законодательно установленной формы заявления,в нем обязательно должны быть отражены некоторые моменты. К ним относятся: Фамилия и инициалы руководителя организации и его должность. Фамилия и инициалы подающего заявление, его должность с указанием подразделения. Слово «Заявление» по центру. Текст с указанием даты прекращения трудовых отношений. Если работник претендует на получение льготы – отсутствие двухнедельной отработки, то он должен указать причину прекращения трудовых отношений – «в связи с выходом на пенсию». Завершается заявление датой написания и подписью. Какие выплаты положены При увольнении пенсионера в 2018 году ему положен ряд выплат и компенсаций – часть из них является обязательной по закону, но есть и платежи, целиком зависящие от работодателя. Прекращая трудовые отношения, сотрудник обязан получить: зарплату за отработанное время без образования задолженности со стороны работодателя; компенсацию за неиспользованный отпуск (рассчитывается бухгалтерией исходя из среднедневного дохода). Право на дополнительные выплаты Помимо обязательных по закону перечислений, выплаты при увольнении на пенсию могут устанавливаться и самим работодателем (например, сюда относится дополнительное пособие за выход на пенсию, размер которого никак не регламентируется законом). Но есть и дополнительные выплаты, установленные ТК РФ, которые работник получает при увольнении по сокращению штатов или ликвидации организации – это пособие в размере двух месячных окладов (если сотрудник был занят на сезонной работе, компенсационная выплата будет меньше). Правила увольнения пенсионеров при сокращении штата в 2018 году При сокращении штатов предприятия люди пенсионного возраста увольняются на общих основаниях. При этом не является правомерным мнимое сокращение, направленное на то, чтобы оформить уход пенсионера с наименьшими потерями для организации – прежняя должность должна удаляться из штатного расписания, чтобы на это место нельзя было взять нового сотрудника. Директору необходимо придерживаться следующего порядка действий: Объявление работнику (под подпись) об изменениях в штатном расписании за два месяца до увольнения. Подготовка приказа об изменении штатного расписания из-за сокращения определенных должностей. Определение, может ли сотрудник занимать другие свободные должности на предприятии (в некоторых случаях это прописывается в трудовом договоре как льгота, при наличии большого стажа работы на предприятии). В случае согласия сотрудника, процедура увольнения заменяется переводом на новую должность. Предложение о новой работе делается в письменной форме – если условия не устраивают работника, он может от них отказаться, что возвращает процесс к оформлению процедуры увольнения. Расчет всех необходимых работнику выплат в соответствии с ТК РФ (зарплаты, компенсации за неиспользованный отпуск, пособия в размере двухмесячного оклада). При наличии в организации дополнительных пособий для уходящих на заслуженный отдых, их тоже добавляют в общую сумму. Пособия и компенсации согласно ТК РФ Уход на заслуженный отдых подразумевает полный расчет с сотрудником. В последний рабочий день при сокращении штатов ему должны выплатить: Заработную плату за отработанное время в текущем месяце. При наличии неиспользованного отпуска – компенсацию за него. Пособие в размере двухмесячного оклада. В некоторых случаях выплата производится и за третий месяц (например, при содействии биржи труда – согласно Письму Минфина № 03-03-04/1/123 от 30.11.2005, центры занятости населения не имеют права отказывать лицам пенсионного возраста в выдаче справок об отсутствии необходимых вакансий). Дополнительные пособия, не предусмотренные ТК РФ – их выплата будет регулироваться внутренними нормативными актами. В каких случаях размер компенсационного пособия составляет 2х-недельный заработок В определенных случаях трудовое законодательство предусматривает сокращенный размер компенсационных выплат при увольнении. Пособие в размере двухнедельного оклада выплачивается в ситуациях: если работа сотрудника имела сезонный характер; если с его стороны есть отказ от перевода в другую организацию по соглашению между работодателями. Особенности выплаты компенсаций работникам Крайнего Севера Статья 318 Трудового кодекса Российской Федерации декларирует государственные гарантии для работающих на Крайнем Севере (и приравненных к нему территорий закрытых административных образований и районов из специального перечня) в случае увольнения по сокращению штата или ликвидации организации. В этом случае увольняемые сотрудники получают право на выплаты в размере оклада на период трудоустройства, но не больше шести месяцев.

# Условие об увольнении будущего пенсионера

14.06.2017 Директор нашей организации (частная торговая фирма) включил в трудовой договор, заключаемый с работниками, такое условие: «стороны договорились о том, что в случае достижения работником пенсионного возраста настоящий трудовой договор подлежит расторжению». Насколько законно такое условие?

Закон не предусматривает права работодателей-организаций устанавливать трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем-организацией, подобные «свои» основания увольнения, не включенные в Трудовой кодекс РФ. Поэтому приведенное условие в данном случае незаконно.

При достижении работником пенсионного возраста в Вашем случае стороны смогут расторгнуть трудовой договор по другим основаниям, предусмотренным в ТК РФ. Например, работник может уволиться по собственному желанию (разумеется, только при наличии такого желания). Или трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон трудового договора (на это должна быть воля обеих сторон).

Стоит отметить, что в редких случаях достижение определенного возраста действительно может стать поводом для "расставания" с работником. Так, в соответствии со ст. 336 ТК РФ "помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

...3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса".

Согласно ст. 332 ТК РФ в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

# Увольнение пенсионера

Достижение пенсионного возраста не является законной причиной для расставания с работником. Поэтому если руководство не хочет сотрудничать с пенсионером, надо учесть некоторые нюансы. В противном случае компанию и должностных лиц могут наказать за нарушение прав трудящегося. Работники-пенсионеры: особенные или как все?

В каждой организации есть хоть один сотрудник старше 55-60 лет. Когда у него появится право на пенсию, он может выбрать: отказаться от работы или продолжить трудиться. При этом на пенсионера распространяются все те же нормы ТК РФ, что и на остальных работающих граждан. Но есть и некоторые особенности.

Например, если работник решит расторгнуть соглашение, он вправе не предупреждать об этом за 2 недели. И организация обязана уволить его той датой, которая фигурирует в заявлении. Соответственно, и заставить сотрудника отрабатывать 2 недели не получится.

Кроме того, работающий пенсионер может попросить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. В предоставлении такого перерыва отказать нельзя (ст. 128 ТК РФ).

Можно ли уволить пенсионера по инициативе работодателя

Все случаи, когда можно уволить по инициативе работодателя, указаны в ТК РФ. Достижения пенсионного возраста и назначения пенсии в этом списке нет. Поэтому если сотрудника уволить по инициативе работодателя по причинам, которые не перечислены в ст. 81 ТК РФ, организацию обвинят в дискриминации (ст. 3 ТК РФ), расторжение договора объявят незаконным.

Но есть вполне законный способ расстаться с работающим пенсионером — оформить расторжение контракта по соглашению сторон (ст. 77 ТК РФ). Если удастся достичь компромисса, выиграют все: компания «избавится» от немолодого подчиненного, а работник получит выходное пособие.

Но чтобы предложение руководителя расторгнуть соглашение не выглядело как давление, нужно соблюсти некоторые правила.

Во-первых, в максимально доброжелательной форме составить само предложение. В нем обязательно надо прописать, что в случае отказа пенсионер сохранит должность и будет трудиться на прежних условиях.

Во-вторых, подчиненного надо пригласить на беседу, например, указать, что руководство готово к диалогу и рассмотрит все приемлемые для компании оферты.

По окончании переговоров стороны заключают соглашение об увольнении.

В нем обязательны такие пункты, как: упоминание о том, что расторжение договора происходит по обоюдному желанию; дату увольнения; размер и сроки выплаты выходного пособия; предоставление иных благ (например, отпуска); полную информацию о работодателе и работнике.

Какие еще есть варианты отправить на пенсию

Если пенсионер отказывается добровольно уходить, а начальство требует найти основания для его увольнения, можно попробовать провести аттестацию, если в локальных нормативных актах организации предусмотрена такая процедура. По итогам оценки уровня квалификации «нежелательного» сотрудника можно будет уволить по инициативе работодателя. При оформлении записи в трудовой книжке напишете: «сотрудник уволен на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ».

Правда, до увольнения придется соблюсти другую обязательную процедуру — предложить работнику иную работу, которую он сможет выполнять с учетом возраста и здоровья.

Еще один вариант — перевести работника-пенсионера на срочный трудовой договор, а по его истечении не продлевать сотрудничество. Но напомним, что изменить срок действия контракта можно только с согласия самого гражданина, а в принудительном порядке сделать это невозможно. А учитывая Определение КС РФ от 15.05.2007 № 378-О-П, изменение срока договора в одностороннем порядке в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии может стать основанием для восстановления экс-подчиненного в должности на прежних условиях через суд.

Согласно ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. То есть, чтобы соблюсти требования закона, работодатель должен либо получить подпись работника в день его увольнения, либо написать, почему этой подписи нет. Проводя проверку, например, по жалобе уволенного работника, Гострудинспекция обращает внимание на этот момент.

# Увольнение призывника

10.04.2017 Меня призывают на военную службу. Я принес на работу повестку и написал заявление об увольнении в связи с призывом. Но директор сказал писать заявление по собственному желанию. Есть ли для меня, как для работника, разница, по какому основанию уволиться в данном случае?

Действительно, это совершенно разные основания для увольнения:

- расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ),

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Увольнение в связи с призывом имеет преимущества.

Согласно ст. 137 ТК РФ при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель в большинстве случаев вправе произвести удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Но в случае увольнения в связи с призывом такое удержание производить нельзя.

Также при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

# ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

# Выходное пособие при увольнении по соглашению

26.06.2017 Верховный суд РФ при рассмотрении дела по вопросу начисления НДФЛ на выходное пособие при увольнении по соглашению сторон проанализировал правовую основу такой выплаты.

В журнале «Кадровик-практик», 2017, №5 мы рассказывали о том, почему уволенные по соглашению работники порой остаются без выплат. Например, в одних случаях суды не считают правомерным закреплять условие о выплате выходного пособия в соглашении о расторжении трудового договора при отсутствии такого условия в трудовом договоре. В других – не считают такую выплату компенсацией.

Приведем мнение Верховного суда РФ.

Определение Верховного Суда РФ от 16.06.2017 N 307-КГ16-19781 по делу N А42-7562/2015 (выдержка):

"...На основании пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса от взимания НДФЛ освобождаются все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Выходные пособия как отдельный вид компенсаций в сфере труда установлены законодательством (статья 178 Трудового кодекса) и выполняют социальную функцию защиты работника от временной потери дохода при увольнении.

В статье 178 Трудового кодекса законодатель предусмотрел ряд случаев выплаты выходного пособия, например, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу и, одновременно, допустил возможность предусмотреть в трудовом договоре или коллективном договоре другие случаи выплаты данной компенсации.

При этом договорное регулирование трудовых отношений в силу взаимосвязанных положений статей 2, 5, 9, 23 и 40 Трудового кодекса носит субсидиарный и сочетаемый характер по отношению к трудовому законодательству и призвано обеспечить более широкий объем прав работников и предоставляемых им гарантий на основе социального партнерства в сфере труда, т.е. в рамках взаимного согласования интересов работников и работодателей.

Принимая во внимание такую роль договорного регулирования трудовых отношений, Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации полагает, что допуская возможность конкретизации случаев выплаты выходных пособий и их размеров в договорном порядке, законодатель не преследовал цель дифференциации прав и объема гарантий работникам в зависимости от основания их увольнения и оснований выплаты выходного пособия, а напротив, исходил из необходимости защиты работников от временной потери дохода в возможно большем числе случаев, что включает в себя освобождение рассматриваемого вида компенсационных выплат от налогообложения.

Необходимость указанной защиты не исключается при использовании основания прекращения трудовых отношений, предусмотренного статьей 78 Трудового кодекса (расторжение трудового договора по соглашению сторон), предполагающего волеизъявление работодателя на увольнение работника и, как правило, оставляющего за увольняемым лицом ограниченную возможность согласования условий расторжения трудового договора.

Следовательно, определение конкретных случаев выплаты выходного пособия в результате соглашения, достигнутого между работодателем и работником, не исключает эти компенсационные выплаты из сферы законодательного установления и, с учетом положений пункта 1 статьи 3 Налогового кодекса, не означает, что на данные компенсации не распространяется освобождение от налогообложения, предусмотренное пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса для такой категории налогоплательщиков, как увольняемые работники.

При этом мерой защиты публичных интересов при предоставлении работнику выходного пособия в размере, который несовместим с компенсационным характером данной выплаты, является установленное в пункте 3 статьи 217 Налогового кодекса ограничение освобождения данного дохода от налогообложения 3-кратным (6-кратным для отдельных случаев) заработком.

Аналогичная позиция о том, что выходное пособие, выплачиваемое работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон, следует рассматривать в качестве компенсационной выплаты при увольнении, установленной законодательством Российской Федерации, ранее уже высказывалась Судебной коллегией по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации в определении от 20.12.2016 N 304-КГ16-12189 при решении сходного вопроса о взимании обязательных страховых взносов.

Выводы арбитражных судов первой и кассационной инстанции по настоящему делу также сделаны без учета подхода к истолкованию пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса, выраженного в постановлении Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 01.11.2011 N 6341/11.

Таким образом, поскольку выплаченные обществом компенсации связаны с увольнением работников, установлены трудовым законодательством и определены в договорном порядке в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса, Судебная коллегия приходит к выводу о том, что при выплате этого вида дохода работникам общество правомерно не удерживало налог на основании пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса..."

# Увольнение по соглашению сторон после истечения срока трудового договора

26.07.2017

Можно ли расторгнуть трудовой договор по пункту 1 части первой статьи 77 ТК РФ (по соглашению сторон), заключенный на определенный срок, но дата увольнения выйдет за пределы действия срока трудового договора? Например, срочный трудовой договор заканчивается 01.08.2017, а увольнение по соглашению сторон состоится 01.09.2017?

Конечно, можно, но следует учесть следующий момент.

В соответствии с ч. 4 ст. 58 ТК РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Поэтому в рассматриваемом случае 01.09.2017 фактически будет прекращаться не срочный трудовой договор, а трудовой договор на неопределенный срок.

Будьте внимательны, когда будете оформлять увольнение. В Вашем случае основание увольнения именно соглашение сторон, а не истечение срока договора. Иначе возможна путаница.

# Можно ли отозвать заявление об увольнении после издания приказа об увольнении?

02.08.2017

Согласно статье 80 Трудового кодекса РФ у работника есть право до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление. А если об увольнении работника уже издан приказ, вправе ли работник все равно отозвать свое заявление?

Конечно. Ведь законодатель не установил никаких особенных ограничений на этот счет. Единственное, что правило об отзыве не работает, если на место увольняющегося уже приглашен другой работник, которому в соответствии с законом нельзя отказать в заключении договора. Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Обратите внимание на этот срок.

Если по заявлению работника предоставляется отпуск с последующим увольнением, то работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

# Хитрый ход работодателя при увольнении по соглашению сторон

Работник подал заявление об увольнении по соглашению сторон. Требуется ли заключать отдельное письменное соглашение об этом или работодателю достаточно поставить согласительную визу на заявлении работника?

Согласно ст. 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Соглашение-документ или соглашение-воля сторон здесь имеется в виду? Юристы и кадровые специалисты об этом спорят. Нам же интересна сложившаяся судебная практика по этому вопросу.

Отсутствие отдельного письменного соглашения в суде ошибкой может быть не признано. Заявление работника с просьбой расторгнуть договор по соглашению сторон с такой-то даты и одобрительная виза работодателя на этом заявлении в судебной практике признаются соглашением сторон.

К слову, в таких случаях зачастую в проигрыше остается работник. Ведь он считает, что после подачи заявления работодатель, приняв его предложение, будет согласовывать с ним все детали будущего увольнения, а то и «денежный бонус». А работодатель просто соглашается на условия работника, ставит «согласительную» визу – зачем «откупаться», раз работник и так согласен на увольнение? Хитрый ход.

Пример.

Работницу Г. уволили по соглашению сторон. Однако письменная форма соглашения о расторжении трудового договора сторонами подписана не была. Она посчитала увольнение незаконным и обратилась в суд.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 18.07.2017 № 33-9265/2017 (выдержка):

«…В обоснование исковых требований об отмене приказа об увольнении и восстановлении в прежней должности, Г. указывает, что работодателем … нарушена процедура увольнения, поскольку соглашение о расторжении трудового договора по п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ сторонами не достигнуто и не подписано.

Указанные доводы проверялись судом, однако не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ. Г. собственноручно оформила заявление об увольнении по соглашению сторон, расторжение договора было произведено на основании соглашения сторон, заявления об аннулировании данного заявления в период с ДД.ММ.ГГГГ. от Г. не поступало. Напротив, получив ДД.ММ.ГГГГ выписку из приказа № от ДД.ММ.ГГГГ. об увольнении, Г. с ДД.ММ.ГГГГ. не вышла на работу.

Обращение ДД.ММ.ГГГГ. Г. к работодателю с заявлением о выдаче трудовой книжки, также свидетельствует о достижении сторонами соглашения о расторжении трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Таким образом, разрешая спор, суд первой инстанции, исследовав и оценив представленные по делу доказательства в их совокупности, пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, поскольку между сторонами достигнуто соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением требований трудового законодательства и на основании взаимного волеизъявления, а поэтому Г. правомерно уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, изложенными в оспариваемом решении, поскольку они основаны на надлежащей оценке представленных по делу доказательств, с точки зрения их относимости, допустимости и достоверности, а также выводы суда согласуются с правовой позицией, изложенной в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", согласно которой при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами; аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника…»

# Работодатель проигнорировал заявление работника об увольнении по собственному желанию

Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель никак не отреагировал. Работника не уволил. Работник подал в суд иск о признании прекращения трудовых отношений. Работодатель в суд не явился и никаких сведений и документов не предоставил. Судья остался наедине с показаниями работника… Какое решение принял суд?

Подробнее о деле.

М. работал директором ООО. Его избрали учредители, но трудовой договор с ним заключен не был, в трудовую книжку сведения внесены не были. В то же время в ЕГРЮЛ сведения о нем были внесены.

Однажды учредитель ООО с уставной долей 50 % отстранил М. от управления, сообщив ему об увольнении, забрал печать и документацию, ограничил доступ на предприятие. При этом официально расторжение трудовых отношений оформлено не было. Учредители не совершили необходимые действия по прекращению трудовых отношений с М., в связи с чем М. продолжал числиться директором ООО.

М. подал заявление об увольнении по собственному желанию, однако ответа на него не получил. Тогда М. инициировал внеочередное общее собрание участников ООО для решения вопроса о прекращении с ним трудовых отношений. Однако почтовые уведомления возвращены истцу в связи с истечением срока хранения.

В итоге М. обратился в суд и просил признать трудовые отношения между ним и ООО прекращенными с ДД.ММ.ГГГГ, обязать ответчика в лице его учредителей З.С.Н. совершить необходимые действия по внесению изменений в сведения, содержащиеся в ЕГРЮЛ, и касающиеся сведений о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени данного юридического лица, а именно: о надлежащем единоличном исполнительном органе – новом генеральном должность ООО, исключив из ЕГРЮЛ соответствующие сведения о М.

Ответчик ООО, надлежащим образом извещенный о времени и месте рассмотрения дела, явку в суд представителя не обеспечил, об уважительности причин неявки представителя не известил, об отложении дела не ходатайствовал.

Дело рассматривалось в порядке заочного производства. Без ответчика суд остался один на один с показаниями истца. Какое же решение принял суд? Помогла ли как-то ответчику его игра в молчанку?

Суд пришел к следующему.

«…Действительно, согласно выписке из ЕГРЮЛ в отношении ООО «\*\*\*», по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ его директором является М., учредителями – З. и Н.

Также установлено, что ДД.ММ.ГГГГ М. в адрес ответчика и учредителей Общества посредством почтовой связи было подано заявление об увольнении по собственному желанию, однако ответа на него не было. ДД.ММ.ГГГГ истцом было инициировано внеочередное общее собрание участников Общества с повесткой дня рассмотрение вопроса о прекращении трудовых отношений с М. Однако почтовые уведомления возвращены истцу в связи с истечением срока хранения.

...работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в предусмотренный законом срок. В отсутствие оснований для увольнения работника по инициативе работодателя на работодателе лежит обязанность произвести увольнение работника в соответствии с требованиями трудового законодательства, а именно: издать приказ об увольнении, ознакомить с ним работника, выдать трудовую книжку, произвести полный расчет.

По общему правилу, установленному статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, обязанность по надлежащему оформлению прекращения трудового договора возложена на работодателя. Следовательно, работник не может нести ответственность и для него не могут наступить неблагоприятные последствия за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей.

Таким образом, поскольку в настоящем случае со стороны истца были предприняты необходимые действия по его увольнению с работы по собственному желанию, копии заявлений об увольнении и проведении внеочередного общего собрания участников Общества с повесткой дня рассмотрение вопроса о прекращении трудовых отношений с ним, в адрес ответчика и третьих лиц были направлены по надлежащим адресам (по месту регистрации и нахождения юридического лица, по месту регистрации и проживания третьих лиц), однако со стороны ответчика – работодателя, на котором лежит обязанность по увольнению работника в соответствии с требованиями трудового законодательства, таких действий предпринято не было, суд приходит к выводу об обоснованности искового требования о признании трудовых отношений прекращенными, в связи с чем удовлетворяет его.

Что касается даты прекращения трудовых отношений – ДД.ММ.ГГГГ, то суд считает необходимым согласиться с этой датой, поскольку, как выше было изложено, согласно части 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом, течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Рассматривая требование истца М. о возложении обязанности на ООО «\*\*\*» в лице его учредителей ... совершить необходимые действия по внесению изменений в сведения, содержащиеся в ЕГРЮЛ, и касающиеся сведений о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени данного юридического лица, а именно, о надлежащем единоличном исполнительном органе – новом директоре ООО «\*\*\*», исключив из ЕГРЮЛ соответствующие сведения о М., суд приходит к следующему.

Частью 1 статьи 53 ГК РФ предусмотрено, что юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами. Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами.

В соответствии с подп. "л" п. 1 ст. 5 Федерального закона от 08 августа 2001 года №129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" сведения о единоличном исполнительном органе юридического лица содержатся в государственном реестре.

Согласно п. 5 ч. 5 данного закона, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, юридическое лицо в течение трех рабочих дней с момента изменения указанных в п. 1 настоящей статьи сведений, за исключением сведений, указанных в подп. "м", "о", "р", и индивидуальный предприниматель в течение трех рабочих дней с момента изменения указанных в п. 2 настоящей статьи сведений, за исключением сведений, указанных в подп. "м", "н", "п", а также за исключением случаев изменения паспортных данных и сведений о месте жительства учредителей (участников) юридического лица - физических лиц, лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица, и индивидуального предпринимателя, обязаны сообщить об этом в регистрирующий орган по месту своего соответственно нахождения и жительства.

Пунктом 2 ст. 17 указанного Закона установлено, что для внесения в единый государственный реестр юридических лиц изменений, касающихся сведений о юридическом лице, но не связанных с внесением изменений в учредительные документы юридического лица, в регистрирующий орган представляется подписанное заявителем заявление о внесении изменений в единый государственный реестр юридических лиц по форме, утвержденной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. В заявлении подтверждается, что вносимые изменения соответствуют установленным законодательством Российской Федерации требованиям и содержащиеся в заявлении сведения достоверны.

В силу ч. 2 ст. 18 указанного Закона, представление документов для регистрации изменений, вносимых в учредительные документы юридического лица, и (или) внесения в единый государственный реестр юридических лиц изменений, касающихся сведений о юридическом лице, но не связанных с изменениями учредительных документов юридического лица, осуществляются в порядке, предусмотренном статьей 9 настоящего Федерального закона.

В соответствии с пунктом 1.3 статьи 9 Закона №129-ФЗ при государственной регистрации юридического лица заявителями могут быть следующие физические лица:

а) руководитель постоянно действующего исполнительного органа регистрируемого юридического лица или иное лицо, имеющие право без доверенности действовать от имени этого юридического лица;

б) учредитель или учредители юридического лица при его создании;

в) руководитель юридического лица, выступающего учредителем регистрируемого юридического лица;

г) конкурсный управляющий или руководитель ликвидационной комиссии (ликвидатор) при ликвидации юридического лица;

д) иное лицо, действующее на основании полномочия, предусмотренного федеральным законом, актом специально уполномоченного на то государственного органа или актом органа местного самоуправления.

Вопрос об избрании должность относится к компетенции участников общества.

Исходя из вышеизложенного, принимая во внимание непринятие учредителем общества решения об избрании директора, в условиях объективной невозможности подачи заявления в регистрирующий орган по установленной форме истцом не может основанием для отказа в удовлетворении его искового требования.

Таким образом, исковое требование об исключении сведений из ЕГРЮЛ подлежит удовлетворению.

…На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-199, 233-237 ГПК РФ, суд решил:

Исковые требования М. к ООО «\*\*\*» о признании трудовых отношений прекращенными, исключении сведений из ЕГРЮЛ удовлетворить.

Признать трудовые отношения между М. и Обществом с ограниченной ответственностью «\*\*\*» прекращенными с ДД.ММ.ГГГГ.

Возложить обязанность на Общество с ограниченной ответственностью «\*\*\*» внести изменения в Единый государственный реестр юридических лиц в части исключения из ЕГРЮЛ сведения о должность Общества с ограниченной ответственностью «\*\*\*» - М…» (заочное решение Московского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики по делу №2-5330/2017 от 01.11.2017).

# «Отступные» при увольнении по соглашению

Знаете ли Вы, что в спорах о выплате «отступных» (выходного пособия) при увольнении по соглашению сторон, суды вполне могут признать отказ работодателя выплатить согласованную сумму, если она предусмотрена соглашением о расторжении трудового договора, но не предусмотрена самим трудовым договором?

Зачастую суды не считают правомерным закреплять условие о выплате выходного пособия в соглашении о расторжении трудового договора при отсутствии такого условия в трудовом договоре.

Пример 1

Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 04.04.2017 № 33-3807/2017 (выдержка):

«...Отказывая в удовлетворении заявленных требований в части выплаты выходного пособия, суд исходил из того, что трудовой договор, заключенный между истцом и ответчиком, не содержит условий о выплате денежной компенсации работнику при увольнении по соглашению сторон. Законодательством такая выплата также не предусмотрена.

При этом суд указал, что соглашение о расторжении трудового договора от ДД.ММ.ГГ, заключенное между сторонами настоящего спора, не является актом, содержащим нормы трудового права, которыми работодатель обязан руководствоваться в трудовых отношениях с работником, поскольку Трудовым кодексом РФ не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора...»

Пример 2

Апелляционное определение Самарского областного суда от 28.03.2017 № 33-3500/2017 (выдержка):

«...При прекращении трудового договора по соглашению сторон выплата работнику выходного пособия законом не предусмотрена. В соответствии с ТК РФ выплата выходного пособия работнику полагается не при любом увольнении, а только при увольнении по указанным в законе основаниям.

Вместе с тем в ч. 4 ст. 178 ТК РФ содержится положение о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. То есть трудовым договором могут предусматриваться помимо установленных законом дополнительные случаи выплаты выходных пособий и их повышенные размеры.

…трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора… трудовой договор, заключенный между Ч. и ООО «…», не предусматривает выплату компенсации при прекращении трудового договора с работником (дополнительно к установленным законом основаниям).

Ввиду изложенного состоявшееся ДД.ММ.ГГГГ между Ч. и ООО «…» соглашение о расторжении трудового договора, предусматривающее при увольнении работника по соглашению сторон выплату компенсации, противоречит как ранее заключенному сторонами трудовому договору, так и ч. 1 ст. 9 ТК РФ, в силу которой договорное регулирование трудовых отношений должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством...»

# В заявлении об увольнении неправильно указан директор

Работник, подавая заявление об увольнении, неверно указал руководителя организации. Его заявление не было принято. Работника не уволили. Возникли разногласия. В итоге в истории приняли участие и Гострудинспекция, и суд.

Интересна и познавательна позиция чиновников по данному вопросу.

Пример

Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 15.11.2016 № 33-14364 (выдержка):

«…Доводы истца о том, что им было подано заявление об увольнении по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ подтверждаются имеющимися в деле доказательствами.

Так, свидетель ФИО3 пояснил, что Г.В.В. написал заявление на увольнение с ДД.ММ.ГГГГ, затем было принято решение об увольнении с ДД.ММ.ГГГГ, он писал два заявления с разных дат, однако его не уволили. Он согласовал увольнение, завизировал его и передал в администрацию в соответствии с установленным в обществе порядком (л.д.57).

Свидетель ФИО5 пояснила, что она постоянно приезжала за документами, ФИО3 передал ей заявление Г.В.В. на увольнение, она отдала это заявление ФИО6(л.д.89).

Свидетель ФИО6 пояснила, что заявление об увольнении Г.В.В. было подано, но оно не было согласовано (л.д. 148).

Из ответа на обращение Г.В.В. в Федеральную службу по труду и занятости Государственную инспекцию труда в Кемеровской области, а также Акта проверки ООО «\*\*\*», составленного Государственной инспекцией труда в Кемеровской области, следует, что заявление об увольнении было возвращено в связи с неправильным указанием фамилии, имени и отчества директора общества, в журнале входящей корреспонденции не зарегистрировано (л.д.13).

В силу ч.1 статьи 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

Таким образом, факт выполнения Г.В.В. требований статьи 80 Трудового кодекса РФ в части подачи заявления об увольнении по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ подтверждается пояснениями самого истца, показаниями свидетелей ФИО3, ФИО5, ФИО6, ответом Государственной инспекции труда по Кемеровской области на обращение Г.В.В., а также Актом проверки Государственной инспекции труда по Кемеровской области от ДД.ММ.ГГГГ.

В свою очередь доводы представителя ответчика о том, что заявление об увольнении Г.В.В. не поступало, не было зарегистрировано, в связи с чем приказ об увольнении не издавался опровергаются представленными доказательствами, которые согласуются друг с другом и подтверждают подачу Г.В.В. заявления об увольнении по собственному желанию.

По смыслу п.3 ч.1 ст. 77, ст. 80 Трудового кодекса РФ работник вправе расторгнуть по собственному желанию трудовой договор в любое время, на него возложена обязанность лишь по письменному предупреждению об этом работодателя за две недели. При этом по истечении срока предупреждения трудовой договор расторгается, у работодателя возникает обязанность выдать работнику трудовую книжку, произвести с ним окончательный расчёт, а также выполнить другие действия, предусмотренные ст. 84.1 Трудового кодекса РФ.

Отказ работнику в принятии заявления об увольнении в связи с неправильным указанием фамилии, имени и отчества руководителя или по иным причинам нельзя признать правомерным, так как действующее законодательство не содержит обязательных требований к заявлению об увольнении, а также не содержит перечня оснований, по которым работодатель вправе возвратить заявление об увольнении по собственному желанию или не регистрировать его подачу в журнале входящей корреспонденции. В данном случае работодатель обязан был принять и зарегистрировать заявление Г.В.В. в установленном порядке. Невыполнение данной обязанности не может быть поставлено в вину Г.В.В., поскольку не зависит от его действий, и не может служить основанием для отказа в удовлетворении его законных требований, так как статья 80 Трудового кодекса РФ закрепляет безусловное право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

По истечении двухнедельного срока после подачи заявления об увольнении по собственному желанию, трудовой договор с работником прекращает своё действие, работодатель обязан его расторгнуть. Никакие причины не могут служить основанием для того, чтобы задерживать работника…»

# Продление срока предупреждения об увольнении на время болезни

Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор предложил ему отработать две недели в соответствии со ст. 80 ТК РФ. Работник согласился, но через два дня ушел «на больничный» (думаем, тем временем он не болеет, а «пробуется» на новой работе, чтобы, если она его не устроит, отозвать заявление об увольнении и вернуться к нам). Директор велит продлить на время болезни срок, который должен отработать сотрудник. Насколько правомерны его действия?

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Именно «предупредив», а не «отработав» две недели. Кодекс не устанавливает правила, согласно которому болезнь, отпуск или командировка приостанавливали бы течение этого срока предупреждения. Поэтому названный срок не продлевается и по истечении двух недель со дня подачи работником заявления об увольнении работодатель должен расторгнуть с ним трудовой договор. Трудовой кодекс РФ запрещает увольнять работника в период его временной нетрудоспособности по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), а по инициативе работника такое увольнение не запрещено.

# Опасная ошибка в заявлении об увольнении по собственному желанию

«Работник сообщил руководству о своем намерении уволиться по собственному желанию. Ему было предложено написать заявление об этом.

Работник написал заявление с формулировкой “Прошу уволить меня с должности экономиста”. В заявлении отсутствует уточнение “по собственному желанию” или “по моей инициативе”.

Стоит ли работодателю принимать такое заявление?»

Мы рекомендуем попросить работника переписать заявление и в новой его версии сделать недостающее уточнение. Если основание увольнения в заявлении не прозвучит, то в будущем работник может заявить, что хотел уволиться не по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а, например, по соглашению сторон или еще какому-то основанию. В итоге может возникнуть спор, который отнимет много времени и сил и, возможно, повлечет за собой лишние расходы для работодателя.

Работник может отказаться что-либо переписывать. Работодатель не вправе отказать ему в приеме заявления с ошибкой. Если работник отказывается переписывать заявление или дописывать основание в уже поданном, то все переговоры по поводу основания увольнения рекомендуем производить в присутствии свидетелей. В случае развития конфликта они смогут подтвердить намерение работника уволиться.

# Штрафы за мелкие нарушения при увольнении

ГИТ оштрафовала компанию на 30.000 руб. за следующие нарушения:

при выплате работнику расчета при увольнении работодателем не были выполнены требования ст. 236 ТК РФ – не начислена и не выплачена денежная компенсация за несвоевременную выплату соответствующих сумм,

справка о начисленных страховых взносах работнику в день увольнения не выдана,

уведомление о необходимости явиться за указанной справкой не отправлено,

без письменного согласия работника данная справка отправлена ему почтой.

Компания обжаловала постановление ГИТ в суд.

Позиция работодателя

На момент увольнения работника у организации не было задолженности перед работником. При этом при увольнении был сбой в бухгалтерской программе, после устранения которого оказалось, что работник и вовсе задолжал работодателю. Денежную компенсацию не выплатили, так как выяснили, что работник должен работодателю, начислять ему ничего не стали. Справку не могли выдать, так как были сомнения в расчетах, но когда было все устранено, работник не пришел за справкой, работодатель ему справку выслал по почте без согласия работника.

Работодатель требовал отмены постановления инспектора ГИТ.

Представитель ГИТ в суд не явился.

Позиция суда.

«…Из материалов дела следует, что на основании распоряжения ВРИО заместителя руководителя Государственной инспекции труда – заместителя главного государственного инспектора труда в Пермском крае ФИО1 № от 26.04.2017 в отношении ООО «…» была проведена внеплановая, документарная проверка за соблюдением трудового законодательства …, по результатом которой установлено, что работник З. уволен 27.03.2017 на основании личного заявления от 22.03.2017... При выплате З. расчета при увольнении работодателем не выполнены требования ст.236 ТК РФ – не начислена и не выплачена денежная компенсация за несвоевременную выплату соответствующих сумм. Приказом Минтруда России от 30.04.2013 №182н утверждены форма справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года… и порядок ее выдачи. В соответствии с данным документом Справка о начисленных страховых взносах выдается работнику в день увольнения, без напоминаний и заявлений работника. Если такую справку выдать в день прекращения трудового договора не представляется возможным, работодатель направляет уведомление о необходимости явиться за справкой либо о даче согласия на отправление по почте. В нарушение указанных требований Справка о начисленных страховых взносах З. в день увольнения не выдана, уведомление о необходимости явиться за справкой не отправлено, без письменного согласия работника справка отправлена З. почтой.

... Факт совершения ООО «…» административного правонарушения установлен и подтверждается совокупностью доказательств, имеющихся в материалах дела: протоколом об административном правонарушении № от 07.06.2017; распоряжением ВРИО заместителя руководителя Государственной инспекции труда – заместителя главного государственного инспектора труда в Пермском крае ФИО1 № от 26.04.2017; актом проверки № от 26.05.2017; предписанием № от 26.05.2017; трудовым договором № от 02.11.2016; приказом о приеме на работу З.; заявлением З. от 22.03.2017; приказом о прекращении трудового договора с работником З. от 27.03.2017; расчетными листками; списками перечисляемой в банк зарплаты от 04.04.2017, от 20.03.2017, от 05.04.2017; платежными поручениями № от 04.04.2017, № от 20.03.2017 и № от 06.04.2017; письмом ООО «…» от 16.05.2017 ИСХ №; письмом ООО «…» от 18.05.2017 ИСХ №.

Оснований не доверять представленным доказательствам у суда не имеется, поскольку они последовательны, не противоречивы, отвечают требованиям допустимости и достоверности.

Указанным доказательствам должностным лицом была дана надлежащая правовая оценка в соответствии с требованиями ст. 26.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Материалы дела свидетельствуют о том, что дело рассмотрено с соблюдением положений ст.24.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях и с учетом всех обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, всесторонне, полно и объективно исследованных в ходе рассмотрения дела.

Доводы, изложенные в жалобе и приведенные представителями ООО «…» в судебном заседании, судом во внимание не принимаются, поскольку они факт совершенного правонарушения не опровергают.

… Не оспаривая наличия выявленного нарушения трудового законодательства, представители ООО «…» с постановлением должностного лица не согласны, поскольку Общество выяснило, что за работником образовалась задолженность перед организацией, они денежную компенсацию начислять не стали, а справку не могли выдать так как были сомнения в расчетах, когда было все устранено, они ему звонили, он не пришел за справкой, в связи с чем справки были высланы почтой по адресу прописки без его согласия.

Данные доводы суд во внимание не принимает, изменение или отмену вынесенного постановления они не влекут и не освобождают от ответственности, предусмотренной за совершенное правонарушение ООО «…», которая возникает вследствие нарушения норм трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поскольку на момент проведения проверки данные нарушения имели место.

В связи с чем, суд считает, что нарушение норм действующего трудового законодательства при рассмотрении дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ должностным лицом, ООО «…» вменено законно и обосновано.

…Наказание в виде штрафа назначено с учетом положений ст. 4.1 КоАП РФ в минимальном размере, предусмотренном санкции ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ, является справедливым и соответствует целям административного наказания, предусмотренным ст.3.1 КоАП РФ.

При таких обстоятельствах оснований для отмены или изменения состоявшегося по делу постановления не усматривается…»

(Решение Мотовилихинского районного суда г. Перми от 30.08.2017 по делу № 12/1-775/2017)

# Работницу в срок не уволили

Работницу в срок не уволили, она отработала и следующий день. Решила отозвать заявление об увольнении, но тут ей показали вчерашний приказ об увольнении. Что же дальше?

Д. работала в больнице.

19.05.2017 Д. обратилась к ответчику с заявлением о расторжении трудового договора по инициативе работника с 22.05.2017. В конце рабочего дня 22.05.2017 отдел кадров сообщил Д., что приказа об увольнении нет. Наутро 23.05.2017 вышла на работу и принимала больных весь рабочий день. В тот же день подала заявление об отзыве заявления об увольнении и предоставлении отпуска по уходу за ребенком.

Но тогда ей показали приказ об увольнении от 22.05.2017. Она, соответственно, ознакомилась с ним 23.05.2017. Трудовую книжку работодатель не выдал.

Д. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, морального вреда. В первой инстанции она выиграла. Но работодатель решение суда обжаловал.

Какое решение принял суд в апелляции?

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 09.11.2017 по делу № 33-8578/2017 (выдержка):

«…Судом установлено, что 23 мая 2017 года Д. фактически продолжила работу, вела прием больных, что подтверждается показаниями свидетеля и материалами дела.

Согласно статье 80 Трудового кодекса 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Из материалов дела следует, что основанием для издания приказа об увольнении истца является заявление от 19 мая 2017 года, в котором Д. выразила свое желание уволиться с 22 мая 2017 года. Таким образом, последним днем истечения срока предупреждения об увольнении, в течение которого Д. имела право отозвать свое заявление, является 22 мая 2017 года. Однако 22 мая 2017 года с приказом истца не ознакомили, документы не выдали, расчет не произвели, в связи с чем истец, посчитав, что трудовые отношения с ней не прекращены, 23 мая 2017 года вышла на работу, предупредив работодателя, что она отказывается от увольнения и хочет продолжить трудовые отношения, и фактически продолжила трудовую деятельность. Суд первой инстанции установил, что 22 мая 2017 года приказ об увольнении истца не издан.

Суд первой инстанции, удовлетворяя исковые требования, пришел к правильному выводу о том, что в данном случае необходимо применить положения части 6 статьи 80 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

При таких обстоятельствах суд пришел к правильному выводу о восстановлении истца на работе в прежней должности, взыскании с ответчика заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов в соответствии с расчетом, изложенным в решении.

… Иные доводы, изложенные в жалобе, фактически сводятся к несогласию с выводами суда, не содержат данных, которые не были бы проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли на обоснованность и законность судебного решения либо опровергали выводы суда первой инстанции, в связи с чем не могут служить основанием для отмены решения суда.

С учетом изложенного судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда первой инстанции постановлено с соблюдением требований норм процессуального и материального права, не противоречит собранным по делу доказательствам и требованиям закона, а доводы апелляционной жалобы не опровергают вышеизложенных выводов суда, не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, и не влияют на правильность принятого судом решения…»

# Соглашение о расторжении трудового договора без подписи

Что будет, если работодатель уволил работника по соглашению сторон в случае, когда работник о том заявление подал, но соглашение о расторжении трудового договора подписать отказался?

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

В Кодексе не разъясняется, какое соглашение имеется в виду: отдельный документ-соглашение или воля сторон на прекращение трудового договора. Поэтому среди кадровых специалистов, контролирующих органов, судей есть сторонники каждого из подходов со своими аргументами. Кроме того, итоговое решение по такому вопросу может зависеть от конкретных деталей дела. Соответственно, однозначно прогнозировать исход дела в случае спора, здесь сложно. Мы уже не раз писали об этом.

Интересно, что важнейшее обстоятельство, выясняемое судьями по таким спорам, - наличие желания обеих сторон на расторжение договора. И особенно работника!

Если будет установлено, что работник отказался подписать соглашение из-за того, что увольняться передумал, то его увольнение на основании ранее написанного заявления может быть признано незаконным.

Пример.

Апелляционное определение Новгородского областного суда от 23.08.2017 № 2-2675/33-1717 (выдержка):

«28 марта 2017г. П.Н.А. было подано заявление об увольнении ее по соглашению сторон 31 марта 2017г., на котором руководитель поставил резолюцию «в приказ».

31 марта 2017г. работодателем П.Н.А. было предложено подписать соглашение о расторжении трудового договора, согласно которому стороны пришли к взаимному согласию о расторжении трудового договора от 18 июля 2016г.; трудовые отношения между сторонами прекращаются 31 марта 2017г., расторжение трудового договора оформляется по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ (соглашение сторон), ссылка на данную статью проставляется в трудовой книжке работника, которую он получает в последний день своей работы 31 марта 2017г.; в последний день работы работника работодатель обязуется произвести с ним полный расчет.

П.Н.А. от подписания указанного соглашения отказалась в связи с несогласием с условиями соглашения, о чем сделала соответствующую запись непосредственно на соглашении.

На основании заявления от 28 марта 2017г. приказом ООО «\*\*\*» №100000013 от 31 марта 2017г. П.Н.А. уволена по основанию п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Отказывая в иске, суд первой инстанции исходил из того, что между сторонами было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора, которое не могло быть отменено в одностороннем порядке.

Между тем с указанным выводом суда нельзя согласиться, поскольку он основан на неправильном толковании и применении норм материального права и не соответствует установленным по делу обстоятельствам.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Перечень общих оснований для прекращения трудового договора, установлен ч.1 ст.77 ТК РФ.

Положениями п.1 ч.1 ст.77, ст.78 ТК РФ предусмотрена возможность расторжения по соглашению сторон заключенного ими трудового договора.

Из анализа приведенных правовых норм следует, что данное основание увольнения применяется в случаях, когда имеется обоюдное волеизъявление сторон, направленное на расторжение трудового договора. При этом возникновение юридического факта (соглашения сторон) как основания для последующего прекращения трудового договора считается правомерным при полном совпадении мнения работника и работодателя по всем элементам содержания данного соглашения. Для признания действий работодателя по прекращению трудовых отношений на основании п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ правомерными, волеизъявление работника на прекращение трудового договора должно носить бесспорный характер.

Вместе с тем, материалами дела подтверждается, что работник не только не подписал соглашение о расторжении трудового договора, но и выразил желание сохранить трудовые отношения. Таким образом, фактически инициатива на прекращение трудовых отношений не была обоюдной, а исходила именно со стороны работодателя.

Действительно, как указал суд первой инстанции, Трудовой кодекс РФ не содержит обязательного требования о подписании соглашений о расторжении трудового договора в письменной форме.

Однако, исходя из фактических обстоятельств настоящего дела, вывод суда о том, что соглашение о расторжении трудового договора сторонами было достигнуто путем подачи П.Н.А. заявления об увольнении и наложении резолюции руководителем, является ошибочным.

Поскольку при отсутствии соответствующей обязанности работодатель посчитал необходимым заключить письменное соглашение об условиях расторжения трудового договора, заявление П.Н.А. об увольнении может быть расценено лишь как намерение заключить такое соглашение с работодателем в будущем.

Однако в дальнейшем соглашение о расторжении трудового договора сторонами достигнуто не было, что подтверждается отказом истца от его подписания.

При таких обстоятельствах, положения п.1 ст.77 ТК РФ в качестве основания к расторжению трудовых договоров были применены ответчиком в отсутствие согласованной воли сторон, а потому следует признать, что П.Н.А. уволена без законных оснований».

# Увольнение по поддельному заявлению

29.11.2016

Работник Е.Е. после увольнения по собственному желанию обратился в суд. Мол, не писал он никаких заявлений, а значит, увольнение незаконно. Заявленные исковые требования: признать незаконным приказ об увольнении, восстановить его на работе, взыскать заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Судебная почерковедческая экспертиза подтвердила, что истец заявление об увольнении не писал. Согласно заключению эксперта, рукописный текст заявления об увольнения выполнен не Е.Е., а другим лицом, обладающим почерком более высокой степени выработанности, с подражанием его почерку. Подпись от имени Е.Е. выполнена тоже другим лицом, с подражанием подписи истца.

При таком, казалось бы, неоспоримом доказательстве суд все же встал на сторону работодателя.

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 17.11.2016 № 33-11328/2016 (выдержка):

«…Оказывая в удовлетворении требований Е.Е., суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что истцом с 01.12.2015 г. был совершен ряд последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию и эти действия, с учетом наличия у ответчика, поданного истцом заявления от его имени, не могли быть иначе истолкованы работодателем как желание работника уволиться по собственному желанию. Также суд пришел к выводу, что как в процессе увольнения и подаче заявления написанное иным лицом, так и после издания приказа об увольнении и выдачи копии заявления об увольнении, действия Е.Е. являлись недобросовестными, поскольку были направлены на причинение материального ущерба работодателю, а не на реальное восстановление трудовых прав. <…>

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции, поскольку они соответствуют требованиям закона, обстоятельствам дела и представленным сторонами доказательствам, которым дана надлежащая правовая оценка в их совокупности в соответствии с требованиями статьи 67 ГПК РФ, на основе всестороннего, полного, объективного и непосредственного исследования доказательств.

Как следует из материалов дела, истец лично получил в отделе кадров обходной лист, заполнил его и сдал работодателю, получил трудовую книжку 16.12.2015 г., подтвердил ознакомление с приказом об увольнении, подписав его (л.д. 121), а также получил соответствующий расчет при увольнении. Каких-либо заявлений или возражений о том, что у истца отсутствовало намерение расторгнуть трудовой договор, им не подавалось. Доводы о том, что об отсутствии такого намерения было высказано устно, не подтверждаются материалами дела.

Более того, из показаний свидетелей и пояснений самого истца следует, что он лично получил копию заявления об увольнении до истечения срока отработки – 08.12.2015 г. Несмотря на это, заявление об увольнении, написанное от его имени, не отозвал, каких-либо возражений относительно достоверности подписи на указанном заявлении истец работодателю до обращения с иском в суд не высказывал.

Указанные действия и бездействие в своей совокупности, как правомерно отметил суд, свидетельствуют о наличии намерения истца прекратить трудовые отношения с ответчиком по собственному желанию. Заявление об увольнении является лишь формой выражения такого намерения. Порок формы волеизъявления, при других установленных обстоятельствах, свидетельствующих о наличии фактической воли истца, направленной на увольнение, не свидетельствует о незаконности действий работодателя, которому не было известно о таком пороке.

При этом, судебная коллегия отмечает, что ранее, а именно 27.09.2015 г., истец уже обращался к ответчику с аналогичным заявлением об увольнении по собственному желанию (т. 1 л.д. 185), однако в дальнейшем отозвал его 01.10.2015 г. (т. 1 л.д. 186) и продолжил работать у ответчика. Следовательно, порядок отзыва заявления об увольнении истцу был достоверно известен, а утверждение представителя истца об обратном является необоснованным.

Обстоятельство того, что 01.12.2015 г. у истца начиналась, а не заканчивалась ночная смена, не опровергает показания свидетелей о том, что Е.Е. явился в отдел кадров в указанный день утром. Необходимость явиться на работу в соответствии с графиком к 20:00 часам, а не к 08:00 часам, не исключает возможность явиться в отдел кадров ранее начала смены, в том числе и утром. Доказательств невозможности такой явки истцом не представлено.

Доводы истца о том, что при оценке обстоятельств увольнения имеет значение только действия истца в момент подачи заявления об увольнении, не обоснованы. Судом дана оценка всем действиям истца и работодателя с момента подачи заявления об увольнении до самого увольнения, а также до подачи настоящего иска в суд, в результате которой сделан правильный вывод о законности произведенной процедуры увольнения и отсутствии оснований для восстановления истца на работе…»

# Заявление об увольнении без даты

25.10.2016

Работник в конце рабочего дня написал заявление об увольнении по собственному желанию, а дату расторжения трудового договора не указал. Работодатель уволил его в тот же день. Работник никаких возражений в день увольнения не высказывал, но позже обратился в суд. В суде первой инстанции работник проиграл. Апелляция также осталась без удовлетворения:

«…Разрешая спор, суд первой инстанции установил, что предусмотренный законодательством порядок увольнения работодателем не нарушен. Все обстоятельства свидетельствуют о совершении истцом действий, выражающих его намерение расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Так заявление об увольнении написано истцом собственноручно, с приказом о прекращении трудового договора №-к от 10.12.2015 Ш. ознакомлен в день увольнения, в этот же день им получена трудовая книжка, свое несогласие с увольнением 10.12.2015 истец каким-либо образом не выразил, с заявлением об отзыве своего заявления об увольнении не обращался, с 11.12.2015 на работу не выходил.

Анализируя приведенные письменные доказательства по делу в их совокупности, суд не усмотрел в действиях работодателя таких действий, которые бы вынудили истца написать заявление об увольнении по собственному желанию» (апелляционное определение Кемеровского областного суда от 28.06.2016 по делу № 33-7978).

И только суд кассационной инстанции увидел очевидную ошибку.

Постановление президиума Кемеровского областного суда от 10.10.2016 по делу № 44г – 114 (выдержка):

«... из смысла ч. 1 и 2 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений, изложенных в Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 следует, что договоренность сторон о досрочном (до истечения двухнедельного срока) расторжении трудового договора должна быть выражена в письменной форме.

Как следует из материалов дела, основанием для издания приказа об увольнении Ш. послужило его собственноручное заявление об увольнении от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.51).

Из заявления Ш. об увольнении от …, усматривается, что истец просил уволить его с работы по собственному желанию, при этом в заявлении он не указал конкретную дату своего увольнения. На заявлении имеется резолюция и.о. генерального директора НО «ФКР многоквартирных домов в ... области» Е.М.Ф.., временно исполняющей обязанности генерального директора, - «произвести расчет» с … Заявление зарегистрировано работодателем … за входящим № ...

Из буквального содержания заявления истца об увольнении следует, что он не выразил намерения расторгнуть трудовой договор с …, то есть до истечения двух недель.

По общим нормам трудового законодательства сокращение двухнедельного срока уведомления о намерении расторгнуть трудовые отношения в одностороннем порядке не допускается. Из данного правила предусмотрено одно исключение, когда сокращение срока обусловлено наступлением определенных причин (событий), которые обуславливают невозможность для работника продолжать работу (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи, предусмотренные ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса российской Федерации).

Кроме того, закрепление ст. 80 ТК РФ срока в две недели обосновано тем, что работник свободен в расторжении трудового договора и может принять решение о расторжении трудового договора в любой момент, а работодателю этот срок необходим при решении вопроса о поиске нового работника на освобождающуюся должность для обеспечения непрерывности трудового процесса.

При договоренности сторон расторгнуть трудовой договор до истечения установленного срока предупреждения он расторгается в день, обусловленный сторонами.

Договоренность сторон о досрочном (до истечении двухнедельного срока) расторжении трудового договора должна быть выражена в письменной форме.

Если стороны не пришли к согласию о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок.

Однако и работодатель не вправе самостоятельно произвольно устанавливать дату и увольнять работника без его согласия, до истечения двух недель после подачи заявления о расторжении трудового договора. Это правило относится и к случаям, когда работник вообще не указывает в заявлении конкретную дату увольнения.

Таким образом, работодатель не вправе самостоятельно определять дату увольнения, а может только в соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК РФ согласиться или не согласиться с датой, предложенной работником, поскольку в силу данной статьи до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

В связи с чем, Ш., подавший заявление без указания конкретной даты увольнения, т.е. не имевший намерения расторгнуть трудовой договор до истечения двух недель, мог быть уволен ответчиком только по истечении срока предупреждения, то есть по истечении двух недель со дня подачи заявления.

Доказательств, свидетельствующих о том, что стороны согласовали дату увольнения – …, т.е. до истечения срока предупреждения об увольнении ответчиком представлено не было, в материалах дела отсутствуют.

В этой связи, действия ответчика по изданию приказа об увольнении истца по основаниям п. 3 ст. 77 ТК РФ до истечения срока предупреждения противоречат требованиям действующего трудового законодательства, в связи с чем нельзя согласиться с выводами судебных инстанций о том, что порядок увольнения истца нарушен не был…»

В настоящее время судебная тяжба еще не закончена – дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

В исковых требованиях бывший работник заявлял о восстановлении его на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, компенсации морального вреда. И, по всей видимости, на этот раз районный суд удовлетворит его требования.

А работодателю всего-то требовалось подождать 2 недели, прежде чем увольнять работника.

# Как называть "отступные"

08.06.2016 Как в соглашении о расторжении трудового договора назвать ту выплату, о которой стороны договорились: «компенсация при увольнении» или «выходное пособие»?

В обиходе такую выплату называют «компенсация при увольнении» и нередко так же пишут и в соглашениях. Когда работодатель честно выполняет все условия, то проблем с названием, как правило, не бывает. А если работодатель платить откажется, то работник рискует остаться без денег, так как суд может счесть такую формулировку неподходящей. Объясним почему.

Согласно ч. 2 ст. 164 ТК РФ компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим кодексом и другими федеральными законами. При расторжении трудового договора формально работник никаких затрат не несет, поэтому компенсация по мнению судей ему может быть не положена. А вот выплата выходного пособия вполне возможна. Согласно ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Данная точка зрения не является бесспорной: в некоторых случаях Кодекс при увольнении предусматривает выплату именно компенсации. В частности, в ст. 181 ТК РФ указано, что в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Во избежание недоразумений, которые могут привести к спорам, рекомендуется называть выплату именно выходным пособием.

# В заявлении нет фразы “по собственному желанию”

08.06.2016 Работник сообщил руководству о своем намерении уволиться по собственному желанию. Ему было предложено написать заявление об этом. Работник написал заявление с формулировкой “Прошу уволить меня с должности экономиста”. В заявлении отсутствует уточнение “по собственному желанию” или “по моей инициативе”. Стоит ли работодателю принимать такое заявление?

Мы рекомендуем попросить работника переписать заявление и в новой его версии сделать недостающее уточнение. Если основание увольнения в заявлении не прозвучит, то в будущем работник может заявить, что хотел уволиться не по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а, например, по соглашению сторон или еще какому- то основанию. В итоге может возникнуть спор, который отнимет много времени и сил и, возможно, повлечет за собой лишние расходы для работодателя.

# Отработка по соглашению сторон

28.06.2016 Можно ли в соглашении о расторжении трудового договора предусмотреть срок отработки работника 1 месяц (перед увольнением)?

Согласно ст. 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Вы можете в соглашении предусмотреть условие, что трудовой договор с работником по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет расторгнут по истечении какого-то времени, например, по истечении месяца. Но от формулировки «отработать» лучше избавиться, ибо трудовое законодательство такого варианта не предусматривает. В соглашении просто указывают дату предстоящего расторжения трудового договора, о которой стороны взаимно договорились. До этой даты, конечно, работник может «ходить» на больничный или в отпуск.

# Увольнение по соглашению сторон, если работник на больничном

С работником подписали соглашение об увольнении его 15 декабря. А он 6 декабря взял больничный. Возможно, надолго. Можно ли его уволить по соглашению сторон во время больничного? Как оформлять увольнение? Как знакомить с приказом об увольнении, если работника нет на работе, как выдавать трудовую книжку?

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Увольнение же в период временной нетрудоспособности работника запрещено лишь в случаях, когда увольнение происходит по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). Так как в рассматриваемом случае увольнение производится по соглашению сторон, а не по инициативе работодателя, то можно произвести увольнение числом, оговоренным в заключенном соглашении.

Что касается оформления увольнения, то трудность заключается в том, что работник будет отсутствовать в последний свой рабочий день, а соблюсти законодательные предписания, установленные для процедуры увольнения, все же придется.

В силу ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ в случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В соответствии с ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

На основании ч. 1 ст. 140 ТК РФ, если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

# Процедура изменения даты увольнения по собственному желанию

09.06.2016 Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 10 марта. Работодатель не возражал против увольнения 10 марта. Вскоре выяснилась необходимость и возможность перенести срок увольнения на более поздний. В каком порядке работник может изменить дату увольнения после подачи заявления об увольнении?

Порядок изменения даты увольнения по собственному желанию законом не предусмотрен. В рамках действующего законодательства можно пойти по схеме: отзыв заявления об увольнении 10 марта, а затем подача заявления об увольнении по собственному желанию в другую желаемую дату.

Уволить по доверенности.

На прошлой неделе один из работников нашей фирмы ушел в очередной отпуск, но уже через два дня позвонил и сообщил, что ему необходимо уехать в другой город на продолжительный срок, и в связи с этим попросил его уволить. Сказал, что заявление он уже написал, но прийти в офис не может и хотел бы оформить доверенность на своего брата. Тот по доверенности все необходимые действия совершит и трудовую книжку заберет... Ситуация, честно говоря, странная и необычная. Мы ему предложили трудовую книжку по почте выслать, но такой вариант работника не устроил, не хочет он, видите ли, «доверять такой документ почтовым службам».

Вот и не знаем, как быть. Можем ли мы уволить работника «по доверенности», или его личное присутствие в любом случае необходимо?

Ситуацию, в которой работник, находящийся в отпуске или на больничном, обращается к работодателю с просьбой уволить его через доверенное лицо, конечно, нельзя назвать распространенной. Но все-таки на практике такое случается. У работника может не быть возможности или желания посетить отдел кадров организации для личного участия в процедуре увольнения. И вполне вероятно, что доверять работник выбранному им представителю будет больше, чем почте... Но реально ли уволить работника по доверенности? Давайте разберемся.

Для начала отметим, что законодатель, предоставив работодателю право осуществлять свои права и обязанности через уполномоченных им лиц (ч. 6 ст. 20 Трудового кодекса РФ; далее - ТК РФ), не предусмотрел аналогичной возможности для работника. Наоборот, ТК РФ содержит положения, определяющие обязанность работника лично выполнять свою трудовую функцию и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (ст. ст.15 и 56 ТК РФ).

Аналогично дело обстоит и в ситуации увольнения работника. Но все же...

По общему правилу, предусмотренному ч. 1 ст. 80 ТК РФ, работник обязан в письменной форме предупредить работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели до даты расторжения трудового договора.

Заявление об увольнении должно быть оформлено лично работником. Но это не означает, что именно работник, написавший соответствующее заявление, должен лично вручить его работодателю. Роструд также отмечает, что ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте (см. письмоРоструда от 05.09.2006 № 1551-6). Следуя такой логике, можно предположить, что передача заявления об увольнении через представителя тоже возможна.

Ознакомиться под роспись с приказом об увольнении от лица работника также может его представитель. Судебная практика показывает, что суды не находят такие действия представителя незаконными (см. определение Верховного Суда Российской Федерации от 10.06.2011 № 5-В11-37).

В то же время ТК РФ допускает вероятность того, что работник не будет ознакомлен с приказом об увольнении под роспись. Это возможно в тех случаях, когда работник отсутствует на работе в последний день работы (ч. 2 ст. 841 ТК РФ). Поскольку в нашем случае ознакомление работника с текстом приказа действительно невозможно ввиду его отсутствия, работодателю достаточно внести в приказ соответствующую запись вместо подписи работника. И знакомить с приказом представителя работника не придется.

ВАЖНО!

Представитель работника может ознакомиться с приказом об увольнении работ ника под роспись

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Возможность выдачи заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, по доверенности напрямую предусмотрена п. 4 ст. 185 ГК РФ. При этом в платежной (расчетно-платежной) ведомости перед подписью лица, которому доверено получение наличных денег, кассир делает надпись «По доверенности» (п. 4.2 Положения Центрального банка РФ о порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой Банка России на территории Российской Федерации от 12.10.2011 № 373-П).

В ТО ЖЕ ВРЕМЯ…

...спорной является сама возможность использования в рамках трудовых отношений положений Гражданского кодекса РФ (далее - ГК РФ) о представительстве.

Так, в 1991 г. законодательно была предусмотрена возможность субсидиарного применения гражданско-правовых норм в трудовых отношениях (п. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик). Однако в современной редакции ГК РФ такая возможность отсутствует. И хотя сегодня некоторые элементы трудовых отношений регулируются нормами гражданского законодательства, вопрос о применимости межотраслевой аналогии закона решается судами в каждом конкретном случае по-разному.

Таким образом, применение работодателями гражданско-правовых норм для регулирования трудовых отношений без оглядки на судебную практику по аналогичным вопросам может быть чревато негативными последствиями. При этом судебную практику по использованию доверенностей в трудовых отношениях нельзя считать достаточной.

Выдачу трудовой книжки на руки доверенному лицу следует зафиксировать в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. При этом, по аналогии с процедурой выдачи представителю работника причитающихся выплат при увольнении последнего, в графе «Расписка работника в получении трудовой книжки» перед подписью представителя работника следует проставить отметку «По доверенности».

А вот может ли представитель работника поставить свою личную подпись в трудовой книжке? Напомним, такое правило предусмотрено для «заверения» всех записей, сделанных за время работы у данного работодателя (п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»; далее - Правила). Полагаем, что делать этого не стоит, так как трудовая книжка - личный документ работника. Он сможет и сам расписаться в свой трудовой книжке при получении ее от представителя. Полагаем, что незаполненной следует оставить и строку «Подпись работника» в разделе XI «Основание прекращения трудового договора(увольнения)» личной карточки работника (форма № Т-2), поскольку запись об увольнении в этом документе является продублированной записью из трудовой книжки (п. 12 Правил).

Наша справка

Доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами (п. 1 ст. 185 ГК РФ)

Представитель - лицо, совершающее сделку от имени и по поручению другого лица (представляемого, доверителя) в силу полномочия, основанного на доверенности, указании закона либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления.

НАШ СОВЕТ

При оформлении расторжения трудового договора с работником через его представителя приложите копию доверенности к личному делу работника (если оно ведется)

Таким образом, работник может поручить своему представителю осуществление практически всех действий, связанных с увольнением, при этом сам он может не появляться на рабочем месте, ограничившись лишь собственноручно написанным заявлением об увольнении и оформлением доверенности на представление его интересов. Однако не стоит забывать, что доверенность также должна соответствовать требованиям, предъявляемым законодательством к данному виду документов.

Как же должно быть оформлено поручение?

Заметим, указывать в доверенности паспортные данные доверителя и доверенного лица или образец подписи доверенного лица необязательно. Отсутствие таких данных не может являться основанием для признания доверенности недействительной (см. постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 09.09.2010 № А29-4329/2009).

Спорным на сегодняшний день является вопрос о том, нужно ли нотариально заверять доверенность, выданную для совершения действий, связанных с увольнением?

Наша справка

В соответствии с п. 3 ст. 185 ГК РФ к нотариально заверенным доверенностям приравниваются:

1) доверенности военнослужащих и других лиц, находящихся на излечении в госпиталях, санаториях и других военно- лечебных учреждениях, удостоверенные начальником такого учреждения, его заместителем по медицинской части, старшим или дежурным врачом;

2) доверенности военнослужащих, а в пунктах дислокации воинских частей, соединений, учреждений и военно-учебных заведений, где нет нотариальных контор и других органов, совершающих нотариальные действия, также доверенности рабочих и служащих, членов их семей и членов семей военнослужащих, удостоверенные командиром (начальником) этих части, соединения, учреждения или заведения;

3) доверенности лиц, находящихся в местах лишения свободы, удостоверенные начальником соответствующего места лишения свободы;

4) доверенности совершеннолетних дееспособных граждан, находящихся в учреждениях социальной защиты населения, удостоверенные администрацией этого учреждения или руководителем (его заместителем) соответствующего органа социальной защиты населения.

Наличие у представителя любой из этих доверенностей дает право работодателю произвести весь комплекс действий, связанных с увольнением, включая выдачу доверенному лицу денежных сумм, причитающихся работнику при увольнении.

Как указано в п. 2 ст. 185 ГК РФ, в обязательном порядке нотариально удостоверены должны быть только доверенности на совершение сделок, требующих нотариальной формы. Но прекращение трудового договора к таковым не относится. Полагаем, что для действий, связанных с увольнением (подача заявления, ознакомление с приказом об увольнении, получение трудовой книжки), нотариального заверения доверенности не требуется.

Однако для получения денежных сумм, причитающихся работнику при увольнении, ГК РФ устанавливает необходимость заверения соответствующей доверенности, отмечая, впрочем, что такая доверенность может быть удостоверена, помимо нотариуса, также организацией, в которой доверитель работает или учится, жилищно-эксплуатационной организацией по месту его жительства и администрацией стационарного лечебного учреждения, в котором он находится на лечении (п. 4 ст. 185 ГК РФ).

В ТО ЖЕ ВРЕМЯ…

...если работник хочет уволиться, но не способен собственноручно составить и подписать заявление по объективным причинам, например будучи тяжело больным, за него это также может сделать его представитель. Но только одной доверенности в данном случае будет уже недостаточно. Заявление со слов работника может быть написано другим лицом, но обязательно в присутствии нотариуса, чтобы он смог заверить данный факт в тексте заявления. В этом случае у работодателя не должно возникнуть вопросов по поводу достоверности заявления и просьбы работника об увольнении. Работник должен быть уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Резюме

Заявление об увольнении, написанное работником, может быть передано работодателю его представителем. По доверенности представитель работника может ознакомиться с приказом об увольнении, получить все причитающиеся работнику при увольнении суммы, забрать его трудовую книжку.

# НЕЗАКОННЫЕ ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ

# Работник долго болеет: уволить?

28.03.2017 Уже пятый месяц одна наша работница находится на «больничном». Можно ли ее уволить? Если да, то по какой статье?

Согласно ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности.

Однако увольнение работника возможно по иным основаниям.

Например, если работник захочет уволиться сам, то увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ допускается и в период нетрудоспособности. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

В зависимости от исхода болезни, возможно, работнику будет противопоказана текущая работа или он будет признан полностью неспособным к трудовой деятельности.

Согласно ст. 77 ТК РФ «основаниями прекращения трудового договора являются:

... 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);...»

Согласно ст. 83 ТК РФ «трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

... 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;…»

Но без установленных законом оснований увольнять сотрудника только по причине того, что он долго болеет, недопустимо.

# СОВМЕСТИТЕЛЬ

# Досрочное увольнение совместителя

01.02.2017 Можно ли уволить работника-совместителя досрочно по ст. 288 ТК РФ? Дело в том, что мы уже заключили трудовой договор с основным работником, к работе он приступит через две недели. Соответственно совместителя мы тоже предупредили заблаговременно, но он не хочет ждать так долго. Как можно поступить в нашей ситуации?

Действительно, в ст. 288 ТК РФ говорится о дополнительном основании для увольнения работника-совместителя: «помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора». Оговорки о том, что этот срок может быть уменьшен, закон не содержит.

Поэтому досрочное увольнение совместителя именно в порядке ст. 288 ТК РФ в случае проверки инспектор ГИТ может счесть нарушением.

Однако если работодатель все же готов расстаться с совместителем пораньше, то можно предложить увольнение по соглашению сторон. В соответствии с нормой ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Возможно и расторжение трудового договора по инициативе работника. По общему правилу работник обязан предупредить об увольнении по собственному желанию не позднее чем за две недели. Однако при увольнении по инициативе работника ТК РФ позволяет сократить срок предупреждения. Согласно ч. 2 ст. 80 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

# Внешний совместитель может уволиться по собственному желанию

Внешний совместитель может уволиться по собственному желанию, предупредив работодателя за 3 дня или обязательно за две недели, и отработать этот период?

В отношении совместителей (как внешних, так и внутренних) не установлен особый срок предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работника. Поэтому в отношении них действуют общие сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Так, согласно 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. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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.

В силу же ст. 71 ТК РФ, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Поэтому, если внешний совместитель увольняется по собственному желанию в период испытательного срока, то срок предупреждения составляет три дня. Если же испытание не было установлено или срок испытания уже истек, то срок предупреждения об увольнении по собственному желанию будет составлять четырнадцать дней (кроме случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами).

Согласно статье 292 Трудового кодекса РФ работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. Таким образом, если Ваш внешний совместитель работает по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев, то для него срок предупреждения об увольнении – «за три календарных дня». Так же и касательно совместителей, занятых на сезонных работах. Согласно ст. 296 ТК РФ работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Также обратите внимание, что ни о какой отработке в рассматриваемых случаях трудовое законодательство не говорит. Речь идет о предупреждении в указанные сроки, но не отработке. Т.е., если работник находится в отпуске или на больничном, то он может предупредить работодателя об увольнении, и по истечении срока предупреждения его нужно будет уволить, даже если он не вышел на работу "отработать".

[**Вернуться в каталог сборников по управлению персоналом**](http://учебники.информ2000.рф/personal2/personal3.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |