

**Порядок документирования увольнения работников и преподавателей
вуза по собственному желанию**

Увольнение – это прекращение трудовых отношений между работодателем и работником. При прекращении трудовых отношений трудовой договор подлежит расторжению. ТК РФ для обозначения прекращения трудовых правоотношений содержит три понятия: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника», при этом законодатель не дает определений этих понятий. Основное различие между ними можно провести по тем юридическим фактам, которые лежат в основе прекращения трудовых отношений. Так, понятие «расторжение трудового договора» отражает волевое действие одной из сторон трудового договора (работника или работодателя), при этом на практике чаще используется его синоним – понятие «увольнение». Объем понятия «прекращение трудового договора» более широкий, он включает все основания прекращения трудового договора, как волевые действия сторон трудового договора, третьих лиц (например, суда), так и различные события, не зависящие от воли сторон.

Расторжение трудового договора по инициативе работника является одним из наиболее распространенных оснований прекращения трудовых договоров в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности. Поэтому кадровые структуры постоянно ведут документационное оформление этого вида расторжения трудового договора. Доскональное соблюдение требований, предъявляемых трудовым законодательством к документационному оформлению данной процедуры –

залог предотвращения трудовых споров и бесконфликтного расставания работодателя с увольняемым работником¹.

Общий порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника установлены в ст. 80 ТК РФ. Работник решивший расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупреждает об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Если иной срок не установлен ТК РФ или другими федеральными законами². То есть общий минимальный срок предупреждения работодателя о предстоящем прекращении трудовых отношений составляет две недели.

Письменная форма предупреждения выражается в виде письменного заявления работника о расторжении трудового договора. К заявлению в законодательных актах не предъявляется каких-либо специальных требований (за исключением его письменной формы и сроков подачи). Поэтому заявление составляется в произвольной форме с учетом существующих требований делопроизводства.

Далее расторжение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя (унифицированная форма Т-8). Работник должен быть под роспись ознакомлен с приказом. На основании изданного приказа оформляется записка-расчет (унифицированная форма Т-61). В трудовую книжку работника вносится запись об увольнении. При расторжении трудового договора по инициативе работника в его личной карточке делается запись об основаниях прекращения трудового договора.

Трудовой договор с преподавателем прекращается с истечением срока договора и с внесением соответствующей записи в трудовую книжку. Прекращение трудовых правоотношений возможно и до истечения срока договора. Работник может расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за две недели до увольнения в письменной форме. При наличии

¹ Коссов И. А. Правовые требования к документационному оформлению расторжения трудового договора по инициативе работника // Делопроеизводство. – 2008. – № 2. – С. 30

² Трудовой кодекс Российской Федерации (утв. федеральным законом № 197-ФЗ от 30.12.2001) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 35 – Ст. 80

уважительных причин или по договоренности с работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (ст. 80 ТК). При увольнении преподавателям выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Необходимо помнить, что кроме оснований увольнения, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовым законодательством могут устанавливаться дополнительные основания прекращения трудового договора с преподавателями вуза¹: повторное в течении одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанные с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося; достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ; неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу².

В соответствии с ТК РФ дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть предусмотрены исключительно федеральным законом. Они не могут устанавливаться коллективным договором или соглашением, локальным актом. Трудовой договор по общему правилу также не может предусматривать дополнительных оснований его прекращения³.

Ю.С.Темникова (МаГУ)

Современные вопросы ведения кадровой документации в учреждениях различной правовой формы

В настоящее время на территории Российской Федерации существуют множество предприятий и организаций различных правовых форм. Это и

¹ Чашихина И.А. Практическое пособие по правовому регулированию труда профессорско-преподавательского состава. Волгоград: ВолГУ, 2005. С. 45.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 336.

³ Чашихина И.А. Указ. соч. С. 45-46.