

# Оформление различных видов увольнений

Вид увольнения	Примерный состав документов
Увольнение по соглашению сторон (п. 1 части первой ст. 77 ТК РФ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соглашение сторон о расторжении трудового договора (ст. 78 ТК РФ).</li> <li>2. Приказ об увольнении, с которым работник ознакомлен под роспись (при отказе подписать приказ или в случае невозможности довести его до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ).</li> </ol>
Увольнение в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 части первой ст. 77 ТК РФ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уведомление работника о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ),</li> <li>2. Приказ об увольнении (при отказе работника подписать приказ или в случае невозможности довести его до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ).</li> </ol>
Увольнение по собственному желанию (п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заявление об увольнении (ст. 80 ТК РФ).</li> <li>2. Приказ об увольнении (при отказе работника подписать приказ или в случае невозможности довести его до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ).</li> </ol>
Увольнение в связи с сокращением численности или штата (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ о сокращении численности и/или штата.</li> <li>2. Утвержденное новое штатное расписание.</li> <li>3. Письменное уведомление, сделанное за 2 месяца до увольнения работнику, о планируемом сокращении численности или штата (или письменное согласие работника на увольнение без предупреждения за 2 месяца).</li> <li>4. Сличительная таблица (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении).</li> <li>5. Письменное предложение имеющихся у работодателя вакансий работнику (под роспись).</li> <li>6. Заявление работника об отказе от предложенных вакансий.</li> <li>7. Документы, подтверждающие принятие определенных законом мер при угрозе массовых увольнений.</li> <li>8. Документы, подтверждающие участие выборного органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров в связи с сокращением численности и штата (ст. 82 ТК РФ).</li> <li>9. Приказ об увольнении, с которым работник ознакомлен под роспись (при отказе работника подписать приказ или в случае невозможности довести его до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ).</li> </ol>
Увольнение работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положение об аттестации, с которым работник ознакомлен по расписку.</li> <li>2. Уведомление о сроке аттестации, перечне вопросов и заданий (под расписку).</li> <li>3. Протокол аттестационной комиссии.</li> </ol>

Вид увольнения	Примерный состав документов
<p>квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ)</p>	<p>4. Аттестационный лист.  5. Документ, подтверждающий письменное ознакомление работника с результатами аттестации.  6. Письменное предложение увольняемому работнику других вакансий, его письменный отказ.  7. Приказ об увольнении, с которым работник ознакомлен под роспись (при отказе работника подписать приказ или в случае невозможности довести приказ до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ).</p>
<p>Увольнение в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин, когда работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ)</p>	<p>По первому дисциплинарному проступку:  докладная сотрудника, обнаружившего нарушение, документы, содержащие информацию о трудовых обязанностях, которые нарушены (должностная инструкция или трудовой договор или правила внутреннего трудового договора, пункт которых нарушен), документы, подтверждающие нарушения (акты ревизии, уведомления контрольно-надзорных органов и др.), объяснительная записка работника, допустившего нарушение, или если в течение двух рабочих дней объяснение не представлено, то – акт об отказе дать объяснения (ст. 193 ТК РФ), приказ об применении дисциплинарного взыскания (и объявлении замечания или выговора), с которым работник ознакомлен под роспись, или акт об отказе ознакомиться с приказом в случаях, когда работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись (ст. 193 ТК РФ),  По второму дисциплинарному проступку:  докладная сотрудника, обнаружившего нарушение, документы, содержащие информацию о трудовых обязанностях, которые нарушены (должностная инструкция или трудовой договор или правила внутреннего трудового договора, пункт которых нарушен), документы, подтверждающие нарушения (акты ревизии, уведомления контрольно-надзорных органов и др.), объяснительная записка работника, допустившего нарушение, или если в течение двух рабочих дней объяснение не представлено, то – акт об отказе дать объяснения (ст. 193 ТК РФ),  приказ об увольнении, с которым работник ознакомлен под роспись (при отказе работника подписать приказ или в случае невозможности довести приказ до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ).  Увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ):  докладная сотрудника, обнаружившего прогул, акт об отсутствии работника на рабочем месте (акт о прогуле), объяснительная прогульщика или, если в течение двух рабочих дней объяснение не представлено, – акт об отказе дать объяснения (ст. 193 ТК РФ),  приказ об увольнении, с которым работник ознакомлен под роспись (при отказе работника подписать приказ или в случае невозможности довести приказ до сведения работника на приказе производится соответствующая запись согласно ст. 84.1 ТК РФ)</p>