

**Дисциплина «Управление персоналом в
государственных учреждениях»
Тема «Увольнение персонала в Республике
Беларусь и в зарубежных странах»**

**Лектор:
Минчукова Л.А.
2015 год**

Увольнение – прекращение трудовых отношений между работником и работодателем.

Также под увольнением могут понимать освобождение должностного лица или служащего от государственной или иной должности. Вопросы увольнения оговариваются в трудовом договоре и трудовом законодательстве.



Прекращение трудового договора регулируется гл. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь



Под **прекращением** трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений



Основания прекращения трудового договора:

Волевые действия сторон (подача заявления работником, издание приказа (распоряжения) нанимателем) или третьего лица (при применении п. 2 ст. 44 ТК — решение суда о восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу);

события (смерть работника, истечение срока трудового договора (окончание обусловленной работы)).

Основания прекращения трудового договора, связанные с невозможностью продолжать трудовые отношения по определенным обстоятельствам:

- истечение срока трудового договора (**п. 2 ст. 35 ТК**);
 - перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность (**п. 4 ст. 35 ТК**);
 - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем (**п. 5 ст. 35 ТК**);
 - отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации (**п. 5 ст. 35 ТК**);
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (**ст. 44 ТК**).
-

Дополнительные основания увольнения

Трудовые функции некоторых работников требуют от них повышенной ответственности, в связи с этим законодательством кроме общих оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя предусмотрены дополнительные основания увольнения отдельных категорий работников. При этом увольнение по дополнительным основаниям допускается лишь при условии, если работник **не может быть уволен по общим основаниям.**

Перечень дополнительных оснований увольнения изложен в **ст.47** Трудового кодекса РБ.

В соответствии со ст. 47 Трудового Кодекса трудовой договор может быть прекращен в случаях:

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации и его заместителями;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

В соответствии со ст. 47 Трудового Кодекса трудовой договор может быть прекращен в случаях:

направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника:

1) без обоснования причин увольнения — посредством предупреждения нанимателя в письменной форме за один месяц о расторжении трудового договора;

2) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора — в срок, указанный самим работником.



Увольнение персонала в зарубежных странах

В Италии определяющую роль в увольнении играет продолжительность трудового стажа сотрудника. Стаж учитывается путем включения в коллективные договоры правила об **«аттриции»**. Согласно этому правилу увольнение работников, имеющих определенный непрерывный трудовой стаж, допускается лишь за дисциплинарные взыскания.

В случае изменения штатного расписания или в результате технических преобразований в компании сотрудников со стажем перемещают на вакансии тех, кто увольняется по собственному желанию, выходит на пенсию или освобождает рабочие места по причинам болезни и инвалидности.

Увольнение персонала в зарубежных странах

Во Франции процедура увольнения чрезвычайно сложна. Руководитель, собравшийся уволить сотрудника, предварительно должен провести с ним беседу и изложить причины увольнения, а также выслушать возражения работника.

Если работник сочтет увольнение незаконным, он может обратиться в суд в течение любого времени: в отличие от большинства стран срок исковой давности во Франции законом не установлен.

Кроме того, увольнению во Франции может помешать профсоюз, без согласия которого оно может не состояться.

Увольнение персонала в зарубежных странах

В Великобритании решение работодателя сократить персонал напрямую зависит от профсоюза, который всегда выступает посредником в решении всевозможных трудовых споров. Профсоюз обеспечивает применение критериев, учитывающих показатели эффективности работника, производительности его труда, деловых качеств.

Великобритания

Согласно норвежскому законодательству увольнение должно быть оформлено в письменном виде и содержать пункт о праве работника на переговоры и рассмотрение дела в суде, а также о праве на сохранение должности. Уволить сотрудника с требованием незамедлительно покинуть рабочее место норвежский работодатель может только в случае грубого нарушения работником своих обязанностей.

Норвегия

Увольнение персонала в зарубежных странах

В Португалии работодатель имеет право уволить сотрудника без объяснения причин, однако в таком случае он будет обязан выплатить компенсацию в размере 45-дневного заработка за каждый год работы в фирме. Уволить человека за некомпетентность португальский работодатель может, только если причиной несоответствия занимаемой должности стал ввод новой технологии или изменение трудовых обязанностей.

Большинство компаний в Португалии представляют собой небольшие семейные предприятия. Увольнение сотрудника старше 45 лет для такой фирмы будет означать для предпринимателей закрытие дела.

Увольнение персонала в зарубежных странах

В Японии принудительное увольнение считается крайней мерой. В случаях, когда необходимо сократить штат, в первую очередь просят уйти пожилых сотрудников, оставляя молодых. Сокращения в японских организациях проводятся постепенно, внезапных локаутов работодатели стараются избегать. В компаниях распространена система пожизненного найма. Перебегать из одной организации в другую не принято. Большинство фирм построены по семейному типу: компании заботятся о сотрудниках в течение всей их жизни и не могут произвольно разорвать контракт.

Часто практикуется перевод работников из подразделений, где работы мало, в те отделы, где они нужнее. Более ранний выход сотрудников на пенсию с повышением выходного пособия и оплачиваемый временный отпуск тоже применяются с целью избежать сокращений

Увольнение персонала в зарубежных странах

В случае намерения уволить более 20 сотрудников или 10% от штата руководство компании должно уведомить об этом профсоюзы и работников за 30 дней. Начальство обязано представить план сокращений местным органам социальной защиты, которые проследят за тем, чтобы увольняемым в полном объеме выплатили заработанные деньги. При оценке качественных показателей работы предприятий будут учитываться такие факторы, как создание новых рабочих мест и контроль над уровнем трудоустройства.

Правительство обещает свою поддержку и инвестиции тем проектам, которые предусматривают создание большего количества новых рабочих мест.

Увольнение персонала в зарубежных странах

Сотрудник на испытательном сроке может быть уволен без объяснения причин. После первого года работы руководство обязано предупредить сотрудника о грядущем увольнении за месяц.

Застрахованы от увольнения те, кто находится на военной службе, а также женщины, находящиеся в декрете, а также мужчины, взявшие отпуск по уходу за ребенком.

В случае длительной болезни гарантии со стороны работодателя длятся максимум шесть месяцев. По истечении этого срока с сотрудником можно расстаться. Но это не значит, что сильно заболевший человек остается без денег: просто с этого момента его содержанием будет заниматься страховая компания или социальная служба. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается лишь в оговоренных законом случаях.

**Спасибо за
внимание!**
