### Про підстави припинення трудових договорів між роботодавцем та працівником

 Управління соціального захисту населення Новопсковської райдержадміністрації інформує щодо випадків, в яких трудові відносини між працівником та роботодавцем можуть бути припинені.

Законними підставами для припинення трудового договору є:

- угода сторін;

- закінчення терміну дії трудового договору (роботодавець може його просто не продовжити);

- призов або вступ працівника на військову службу;

- розірвання трудового договору з власної ініціативи працівника ([ст. 38-39 КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/view/KD0001?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress02an=901624));

- розірвання трудового договору з власної власника ([ст. 40-41 КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/view/KD0001?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress02an=712818));

- розірвання трудового договору на вимогу профспілки([ст. 45 КЗпП](https://ips.ligazakon.net/document/view/KD0001?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress02an=712818));

- переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу;

- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість у випадку, якщо підприємство переїжджає, відмова працювати через зміну істотних умов праці;

- набрання чинності вироку суду, що виключає можливість продовження роботи;

- укладення трудового договору всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції».

    У випадках коли працівник не має бажання звільнятись, він за будь-яких умов не має писати таку заяву, адже у майбутньому в суді буде важко довести таку обставину, як примушування працівника з боку роботодавця до написання заяви про звільнення за власним бажанням.

  Якщо ініціатива припинення трудового договору належить працівникові, він зобов'язаний подати заяву до роботодавця про своє бажання звільнитися з займаної посади за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

   Припинення трудових відносин за угодою сторін відбувається, якщо сторони узгодили день звільнення без прив'язки до відпрацювання.

    Роботодавець повинен у день звільнення видати працівникові оформлену трудову книжку і провести розрахунок у строки, зазначені статтею116 Кодексу законів про працю України, якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред’явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільнені, власник або уповноважений ним  орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

 За роз’ясненням щодо припинення трудових договорів звертатися до сектору соціально-трудових відносин та зв’язків з громадськістю управління соціального захисту населення Новопсковської райдержадміністрації за адресою: вул.Українська,65, тел.(06463)2-13-61, (066)286-70-38.