

ПРИКАЗ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ

г. Москва

«12» марта 2026 г.

1. Основание издания приказа

1.1. Настоящий приказ издаёт Иванов Иван Иванович в лице генеральный директор Иванов Иван Иванович в городе г. Москва 10.09.2026 за номером 27-к.

1.2. Приказ прекращает трудовой договор № 24 от 16.05.2024, заключённый с Соколов Пётр Андреевич, занимающим должность «менеджер по продажам» в подразделении «отдел продаж», табельный номер 0158.

1.3. Днём прекращения трудового договора и последним днём работы считается 25.09.2026 — в этот день работнику выдаются трудовая книжка либо сведения о трудовой деятельности и производится окончательный расчёт, если иное прямо не следует из закона (ст. 84.1 ТК РФ).

1.4. Приказ фиксирует одно из общих оснований прекращения трудового договора, исчерпывающий перечень которых установлен Трудовым кодексом: соглашение сторон, истечение срока договора, расторжение по инициативе работника или работодателя и другие (ст. 77 ТК РФ).

2. Увольнение по инициативе работника

2.1. ПРИКАЗЫВАЮ: прекратить трудовой договор и уволить Соколов Пётр Андреевич 25.09.2026 по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 80 ТК РФ).

2.2. Основание — письменное заявление работника от 11.09.2026: работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законом; течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления.

2.3. Отработка сокращена, поскольку заявление подано по причине, исключающей возможность продолжения работы: зачисление в образовательную организацию на очную форму обучения.

2.4. В этом случае работодатель обязан расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.5. По договорённости между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.6. До истечения срока предупреждения работник вправе в любое время отозвать заявление, и увольнение не производится, кроме случая, когда на его место в письменной форме уже приглашён другой работник, которому нельзя отказать в заключении трудового договора.

2.7. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора продолжается на прежних условиях.

3. Увольнение по соглашению сторон

3.1. ПРИКАЗЫВАЮ: прекратить трудовой договор и уволить Соколов Пётр Андреевич 25.09.2026 по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 78 ТК РФ).

3.2. Основание — соглашение о расторжении трудового договора № 3 от 10.09.2026, подписанное обеими сторонами.

3.3. Дополнительные условия, согласованные сторонами: выплата компенсации в размере одного среднего месячного заработка, передача дел до 20.09.2026.

3.4. Аннулировать соглашение или изменить дату увольнения после его подписания можно только при взаимном согласии работника и работодателя — в одностороннем порядке

отказаться от уже подписанного соглашения нельзя, даже если работник передумал.

3.5. Соглашение сторон — самостоятельное основание прекращения договора: оно не требует ни двухнедельного предупреждения, характерного для увольнения по инициативе работника, ни соблюдения процедур, обязательных при сокращении штата.

4. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора

4.1. ПРИКАЗЫВАЮ: прекратить трудовой договор и уволить Соколов Пётр Андреевич 25.09.2026 в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77, статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 79 ТК РФ).

4.2. Работник предупреждён о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме 22.09.2026 — не менее чем за три календарных дня до увольнения, как того требует закон._____Договор заключался для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохранялось место работы, поэтому увольнение производится с выходом этого работника без отдельного письменного предупреждения за три дня.

4.3. Уточнение основания срочности: договор заключался на период отпуска по уходу за ребёнком основного работника Смирновой О.П..

4.4. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работу после истечения срока действия договора, условие о срочном характере утрачивает силу и договор считается заключённым на неопределённый срок — уволить по этому основанию уже нельзя.

5. Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением штата

5.1. ПРИКАЗЫВАЮ: прекратить трудовой договор и уволить Соколов Пётр Андреевич 25.09.2026 по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 81 ТК РФ).

5.2. Из штатного расписания исключается: должность «менеджер по продажам» отдела продаж.

5.3. О предстоящем увольнении работник персонально и под подпись предупреждён 24.07.2026 — не менее чем за два месяца до увольнения, как того требует закон (ст. 180 ТК РФ).

5.4. В течение срока предупреждения работнику предлагались имеющиеся вакансии, соответствующие его квалификации, а также нижестоящие или нижеоплачиваемые: должность специалиста по работе с клиентами с окладом 55 000 руб., предложена 24.07.2026 и 10.09.2026._____На момент увольнения у работодателя отсутствовали вакантные должности и работы, которые можно было бы предложить работнику с учётом его квалификации и состояния здоровья.

5.5. При решении, кого из нескольких работников оставить на работе, учтено преимущественное право на оставление, которое имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равных показателях — семейные при наличии двух и более иждивенцев и другие льготные категории, прямо перечисленные законом (ст. 179 ТК РФ).

5.6. Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по данному увольнению учтено в порядке, установленном законом.

5.7. При увольнении по этому основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства — до двух, а в исключительных случаях до трёх месяцев со дня увольнения, с зачётом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

6. Увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания

6.1. ПРИКАЗЫВАЮ: прекратить трудовой договор и уволить Соколов Пётр Андреевич 25.09.2026 как не выдержавшего испытание, статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 71 ТК РФ).

6.2. Работник предупреждён работодателем в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения, 22.09.2026, с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание: невыполнение плана продаж за июль и август 2026 года, зафиксированное служебными записками руководителя отдела.

6.3. Расторжение трудового договора по этому основанию производится без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

6.4. Работник вправе обжаловать увольнение в суде — в этом случае работодателю нужно документально доказать, что причины неудовлетворительного результата испытания реальны и связаны с деловыми качествами работника, а не носят формальный характер.

7. Документы-основания

7.1. Помимо приказа, к личному делу работника приобщаются документы, подтверждающие законность и правильность оформления увольнения.

7.2. По данному основанию таким документом является письменное заявление работника от 11.09.2026.

7.3. По данному основанию таким документом является соглашение о расторжении трудового договора № 3 от 10.09.2026.

7.4. По данному основанию таким документом является письменное уведомление работника об истечении срока трудового договора от 22.09.2026.

7.5. По данному основанию такими документами являются приказ о сокращении численности или штата, новое штатное расписание и письменное уведомление работника от 24.07.2026.

7.6. По данному основанию таким документом является письменное уведомление работника о неудовлетворительном результате испытания от 22.09.2026.

7.7. Дополнительные документы-основания: служебная записка руководителя отдела от 08.09.2026, акт об отсутствии на рабочем месте.

7.8. Реквизиты документа-основания в приказе должны буквально совпадать с реквизитами того же документа в личном деле работника — расхождение здесь, как и расхождение приказа с трудовым договором, типичная находка государственной инспекции труда.

8. Оформление прекращения трудового договора

8.1. С приказом работник знакомится под подпись до окончания последнего дня работы; при отказе от ознакомления или невозможности довести приказ до сведения работника на приказе делается соответствующая запись (ст. 84.1 ТК РФ).

8.2. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку либо предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, а также по письменному заявлению работника — заверенные копии документов, связанных с работой: приказы о приёме, переводах, справки о заработной плате и другие (ст. 62 ТК РФ).

8.3. Если в день прекращения трудового договора работник отсутствовал на работе, работодатель направляет ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте; со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

8.4. Запись в трудовую книжку и сведения о трудовой деятельности вносятся в точной формулировке причины увольнения, предусмотренной законом, со ссылкой на соответствующую статью, часть и пункт статьи Трудового кодекса — произвольная формулировка не допускается.

9. Окончательный расчёт при увольнении

9.1. Все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, выплачиваются в день прекращения трудового договора (ст. 140 ТК РФ).

9.2. Если работник в этот день не работал, соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

9.3. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму, а оставшуюся часть — после разрешения спора.

9.4. В окончательный расчёт входят заработная плата за отработанное время, все причитающиеся надбавки и доплаты, а при наличии оснований — выходное пособие и иные компенсационные выплаты, предусмотренные законом, локальными актами или трудовым договором.

10. Компенсация за неиспользованный отпуск

10.1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска — независимо от основания прекращения трудового договора (ст. 127 ТК РФ).

10.2. Количество дней неиспользованного отпуска, за которые выплачивается компенсация: 14.

10.3. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска, за исключением случаев увольнения за виновные действия, могут быть предоставлены ему с последующим увольнением; днём увольнения в этом случае считается последний день отпуска, а не дата, когда работник фактически перестал выходить на работу.

10.4. Размер компенсации определяется по среднему дневному заработку так же, как рассчитываются отпускные, — ошибка в расчёте среднего заработка автоматически искажает и сумму компенсации, и все другие выплаты, привязанные к среднему заработку.

11. Контроль исполнения приказа

11.1. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на генеральный директор Иванов Иван Иванович, а подготовку документов, связанных с увольнением, и ознакомление работника поручить Кузнецова Мария Павловна.

11.2. Кадровой службе внести запись об увольнении в личную карточку работника, трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности и в таблицу учёта рабочего времени.

11.3. Бухгалтерии произвести окончательный расчёт с работником не позднее 25.09.2026 и передать в кадровую службу сведения, необходимые для заполнения записки-расчёта при прекращении трудового договора.

12. Регистрация и хранение приказа

12.1. Приказ регистрируется в журнале регистрации приказов по личному составу в день издания с присвоением порядкового номера.

12.2. Приказы об увольнении, изданные после 2003 года, хранятся пятьдесят лет; изданные ранее — семьдесят пять лет, поскольку приказ подтверждает трудовой стаж работника при назначении пенсии.

12.3. Исправления, подчистки и дописки в подписанном приказе не допускаются: обнаруженная ошибка исправляется изданием нового приказа, а не правкой уже подписанного документа.

12.4. Электронный экземпляр приказа хранится в кадровой информационной системе работодателя с ограничением доступа: персональные данные уволенного работника обрабатываются только в объёме и в течение срока, необходимых для целей, предусмотренных законом.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ И ЧЕК-ЛИСТ ДОКУМЕНТОВ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Работник подтверждает получение трудовой книжки (либо сведений о трудовой деятельности), расчётного листка и копии приказа собственноручной подписью с указанием даты.

№	Документ	Дата выдачи	Подпись работника

Чек-лист документов и действий при увольнении отмечается по мере выполнения.

№	Действие или документ	Срок	Отметка о выполнении

Лист ознакомления и чек-лист хранятся вместе с приказом и предъявляются по требованию государственной инспекции труда, комиссии по трудовым спорам или суда.

Образец заполнения «Приказ о прекращении трудового договора с работником» с сайта primadoc.ru. Документ, заполненный под вашу ситуацию, собирается в конструкторе: <https://primadoc.ru/doc/prikaz-o-prekraschenii-trudovogo-dogovora-s-rabotnikom>