Как оформить увольнение по причине смерти сотрудника?

Кончина сотрудника является причиной прекращения трудовых отношений. Подобный инцидент влечет за собой обязанность работодателя составить приказ вида N T-8, а также обеспечить родных умершего денежной компенсацией. Об этом сообщает 83 **статья увольнения в связи со смертью работника** ТК РФ, «трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим».

Прежде всего, чтобы начать **оформление увольнения в связи со смертью работника**, необходимо наличие у работодателя двух документов – свидетельства о смерти человека и решения суда, по которому его признали умершим. Кроме того, эти документы должны быть правильно составлены, чтобы избежать ошибок и глупых недоразумений. В свидетельстве о кончине должно присутствовать:

* ФИО гражданина.
* Дата и место рождения, а также прописка.
* Национальность.
* Пол.
* Гражданство.
* Дата и место кончины.
* Причины смерти, установленные медицинской экспертизой.
* Реквизиты данного документа.
* Печать органа, выдавшего свидетельство.
* Номер и серия документа.
* ФИО человека, которому свидетельство было выдано.

Директор должен побеспокоиться о том, чтобы 2 вышеописанных документа обязательно присутствовали при процедуре увольнения умершего трудящегося. Дело в том, что именно они позволят оформить уход гораздо быстрее, что предпочтительно как для родственников умершего, так и для самого начальника. Что касается приказа, то он должен содержать в себе следующую информацию:

* ФИО бывшего работника.
* Специальность и профессия.
* Основания прекращения действия договора, в данном случае необходимо указать номер свидетельства о кончине.
* Подпись руководства.

Более того, очень важно правильно указать дату увольнения. Днем расторжения трудового договора принято считать день кончины сотрудника. Исключение могут составить только выходные дни, так как в их время трудящийся не находился на рабочем месте. Чтобы не ошибиться при указании даты, лучше всего использовать день, в который умерший работал последний раз.

**Запись в трудовой при увольнении по смерти** также имеет особый вид, в отличие от обычного увольнения. Невзирая на тот факт, что этот документ больше не имеет смысла в связи со кончиной работника, работодатель обязан вписать в трудовую книжку соответствующую причину отстранения. Согласно 83 статье ТК РФ, «трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон». Кончина одной из сторон и является одним из независящих обстоятельств. Образец заполнения трудовой можно загрузить по данной ссылке. <http://joxi.ru/xAeY79aTlQxgAy>

Какие выплаты и компенсации полагаются родственникам умершего работника?

Родственники умершего должны получить денежные компенсации от работодателя в обязательном порядке. Все выплаты можно условно разделить на две части – средства, которые были положены работнику, а также выплаты для родственников. Ко всему этому относится следующее:

* Заработная плата.
* Премии.
* Надбавки.
* Выплаты за неиспользованные отпускные дни.
* Оплата за сверхурочные.
* Пособия, связанные с нетрудоспособностью работника за какой-то определенный период.

Стоит учитывать, что далеко не каждый директор может похвастаться тем, что он добровольно выплатит все те денежные суммы, которые полагаются семье умершего. В большинстве случаев требуется определенный пакет документов, который поможет получить все финансы законным путем. В число необходимых бумаг для получения компенсаций входят:

* Заявление на получение материальных компенсаций, написанное одним из родственников. Образец можно загрузить с помощью данной ссылки. <http://joxi.ru/4AkzMPxcROG82q>
* Свидетельство о смерти.
* Паспорт.
* Документ, который может подтвердить факт родства с умершим.

Стоит учитывать, что работодатель также обязан оплатить часть стоимости похоронных услуг. В письме ФСС №15–03–11/05–359 сказано, что данная сумма не может превышать 4 515, 6 рублей. Остальная часть оплачивается непосредственно родственниками, однако они вправе рассчитывать на добровольную материальную помощь со стороны руководства организации, в которой работал умерший. Деньги выплачиваются только родственникам. Согласно статье 141 ТК РФ, «заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов».

Как оформить увольнение в связи со смертью работодателя?

Кончина работодателя может послужить поводом для расторжения действующего трудового договора. Исходя из статьи 307 ТК РФ, «в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора». Таким образом, работник вправе уволиться, если его фактический работодатель умер. Процедура увольнения остается прежней, но работнику в основаниях увольнения следует указать соответствующую причину, сославшись на 83 или 307 статью ТК РФ.

Однако увольнение в таком случае не имеет обязательный характер. Если сотрудник хочет продолжить работать несмотря на кончину руководителя, он имеет на это полное право. Начальник – это тоже должность, поэтому, скорее всего, умершего руководителя заменят новым. Если же это был индивидуальный предприниматель, то предприятие возглавит один из его родственников, который впоследствии и станет вашем новым работодателем. В его обязанности войдет выплата всей заработной платы, которую, вероятно, задержат из-за гибели руководителя. Кроме того, новый начальник будет отвечать за заполнение трудовых книжек и регулирование отпусков. Важно знать, что уволить сотрудника из-за кончины бывшего начальника нельзя. У прибывшего руководства отсутствуют подобные полномочия. Увольнением может послужить только акт о прекращении действия деятельности организации, то есть ее полная ликвидация.

Кончина работника или работодателя – очень серьезное событие, которое требует особого внимания, выдержки и подготовки. Чтобы как можно легче преодолеть данный этап, необходимо не пренебрегать инструкциями и советами. В случаях, когда умер работник, они помогут родственникам получить положенные выплаты и компенсации. Если же умер работодатель, то сотрудникам компании будет гораздо проще получить задержанную зарплату и добиться заполнения трудовой книжки новым руководителем. Важно понимать, что смерть – это непредвиденное обстоятельство, поэтому при подобных инцидентах категорически нельзя спешить. Не будет лишним обезопасить себя от возможных проблем с помощью консультации у юриста.