ВНИМАНИЕ. Документ сформирован на основе автоматизированного шаблона и не является окончательной юридической рекомендацией. Перед использованием рекомендуем проверить его у своего юриста с учётом конкретных обстоятельств.

ООО «Ромашка»

ПРИКАЗ

о прекращении трудового договора с работником (увольнении)

№ 45

10.09.2026

Прекратить трудовой договор от проверочное значение

Показатель	**Значение**
Фамилия, имя, отчество	Петрова Мария Ивановна
Должность (специальность, профессия)	менеджер
Дата увольнения	10.09.2026
Основание прекращения	договор № 15/2026 от 10.09.2026

Основание приказа

Документ, послуживший основанием прекращения трудового договора: проверочное значение.

Обязанности работодателя в день увольнения

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя (на бумаге или в электронном виде — способом, который работник указал в заявлении), произвести с ним полный расчёт, включая денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска, а также по письменному заявлению выдать заверенные копии документов, связанных с работой. Если в день увольнения работник не работал, расчёт выплачивается не позднее следующего дня после того, как он потребует расчёт. Основание — статьи 66.1, 84.1, 127 и 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

ОБРАЗЕЦ

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы. При отпуске с последующим увольнением днём увольнения считается последний день отпуска (часть вторая статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запись об основании и причине увольнения вносится в трудовую книжку и в сведения о трудовой деятельности в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса и со ссылкой на статью, часть статьи и пункт статьи. Неправильную формулировку суд обязан изменить, а если из-за неё работник не смог устроиться на другую работу, работодатель выплатит ему средний заработок за всё время вынужденного прогула (части пятая и восьмая статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в день увольнения выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника или его отказа от их получения, работодатель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку её по почте, а сведения о трудовой деятельности на бумаге, заверенные надлежащим образом, — направить заказным письмом с уведомлением. Со дня направления уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи (часть шестая статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

ОБРАЗЕЦ

Руководитель организации _____

(подпись, расшифровка)

С приказом ознакомлен(а): _____ / Петрова Мария Ивановна /

«____» _____ 20____ г.

Если довести приказ до сведения работника невозможно или он отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе делается соответствующая запись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом

заверенную копию приказа (часть вторая статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Настоящий приказ составлен по образцу унифицированной формы Т-8 (в сокращённом виде: код по ОКПО, табельный номер и структурное подразделение при необходимости дописываются), утверждённой постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. С 2013 года применение унифицированных форм не является обязательным.

ОБРАЗЕЦ