**ВЫПУСК № 1, АПРЕЛЬ  2013 ГОДА**

**ВЕРХ-ИСЕТСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО  ДОГОВОРА**

**? Должен ли внешний совместитель отрабатывать две недели, если он хочет уволиться на следующий день после подачи заявления?**

**ОТВЕТ: Да, должен, так как на внешнего совместителя распространяется требование, предусмотренное статьей 80 Трудового кодекса РФ, а именно: «Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели». Так же следует отметить, что по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.**

**? Если работник написал в заявлении на увольнение: «Прошу уволить меня с 05 июня 2013 года», каким числом он должен быть уволен: 04 июня или 05?**

**ОТВЕТ: Действительно, данная формулировка заявления допускает двоякое толкование. С одной стороны, работник в данной формулировке может подразумевать, что его последним рабочим днем будет считаться 4 июня (5 он уже должен быть уволен), с другой стороны, такую запись можно толковать, что днем расторжения трудового договора будет являться 5 июня.
Также, подобная формулировка по - разному понимается юристами и кадровиками.**

**Во избежание недопонимания и разного рода конфликтов, работодателю необходимо уточнить у работника какую именно дату он имел ввиду. Для этого работодатель может  попросить работника переписать заявления без предлога «с» (например: «прошу меня уволить 4(5) июня»).**

**? В трудовых договорах некоторых категорий работников  установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Должен ли данный отпуск суммироваться с ежегодными оплачиваемыми отпусками при расчете компенсации за неиспользованный отпуск?**

**ОТВЕТ: Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом работодателя.**

**Работникам с таким режимом работы в силу ст. 119 ТК РФ должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. Максимальная продолжительность такого отпуска может быть установлена работодателем в коллективном договоре или в Правилах внутреннего трудового распорядка.**

**Таким образом, при наличии у работника права на дополнительный отпуск этот отпуск должен быть предоставлен ему по общим правилам предоставления отпусков (ст. 120, 122, 123 ТК РФ). Если же к моменту увольнения работник не реализовал свое право на ежегодный дополнительный оплачиваемый  отпуск, в соответствии со ст. 128 ТК РФ при подсчете компенсации учитываются все неиспользованные отпуска, а, следовательно, и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.**

**? Если работник уходит в отпуск с последующим увольнением, когда нужно выдать ему расчет и трудовую книжку - перед отпуском или после?**

**ОТВЕТ: Если строго соблюдать требования статьи 62  ТК РФ, трудовую книжку работнику нужно выдать в последний день его отпуска, который и является днем увольнения (ст. 127 ТК РФ). Однако, многие работодатели считают, что нецелесообразно вызывать уже, по сути, уволившегося сотрудника на работу по окончании отдыха. Исходя из сказанного, работодатель может поступать по собственному усмотрению. С точки зрения закона наиболее правильным будет вручить работнику трудовую книжку и расчет после отпуска. Но вполне допустимо сделать это и до отпуска.**

**? Я многодетная мать, нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. Со мной заключён срочный трудовой договор, срок действия которого истекает 30 апреля 2013 года. Меня работодатель просит написать заявление на увольнение. Правомочны ли действия работодателя? Может ли работодатель обязать меня написать такое заявление или же меня должны уволить по статье, и по какой?**

**ОТВЕТ: Если между работодателем и работником был заключён срочный трудовой договор (т.е.  на определённый срок - с конкретной датой его окончания), то работодатель вправе уволить  работника, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком,  соблюдая процедуру, установленную частью 1 статьи 79 ТК РФ.**

**В данном случае  работодатель обязан  предупредить работника о прекращении срочного трудового договора в письменной форме не менее  чем за три календарных дня до увольнения.  Работодателю не нужно просить работника  написать заявление об увольнении, в этом нет необходимости, поскольку  увольнение в данном случае не является   увольнением по собственному желанию.**

**Какие - либо гарантии при прекращении срочного трудового договора, заключённого с многодетной матерью, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, действующим трудовым законодательством не предусмотрены.**

**В данном случае работодатель должен уволить работника на основании п.2 части 1 статьи 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).**