

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 2 (февраль 2022 г.)**

**«*Каким днём уволить временного сотрудника, если основной выходит на работу»***

|  |  |
| --- | --- |
| **Как уволить временного работника с должности, на которой числятся несколько декретниц.**   С временным работником, которого приняли последним, сможете расторгнуть трудовой договор, если на работу выйдет одна из декретниц. Какая именно — значения не имеет. Чтобы суд признал такое увольнение законным, проверьте, указаны ли в трудовом договоре Ф. И. О. всех отсутствующих сотрудников, которые числятся на этой должности. Если есть — проблем с увольнением не будет. В случае спора у вас будет доказательство, что срочный договор с временным сотрудником прекратили законно.  Если все отсутствующие сотрудницы уволятся, не выходя на работу, расторгнуть договор со срочником не получится. Он станет бессрочным, уволить такого работника можно будет только по общим основаниям. Как быть, если вас такая ситуация не устраивает, узнаете из последнего раздела.  **Когда уволить временного сотрудника, если он в отпуске, а основной вышел на работу**  Сотрудника, которого приняли для замещения временно отсутствующего работника, увольняйте сразу, как только основной вышел на работу. Уволите сотрудницу в последний день отпуска, суд признает увольнение незаконным, а трудовой договор — заключенным на неопределенный срок. Про безопасные дату приказа и дату увольнения читайте в первом разделе.  То, что временный сотрудник в отпуске, в этом случае значения не имеет. Увольнение в связи с истечением срока договора не является увольнением по инициативе работодателя. Поэтому, если основной вышел на работу, вы не только можете, а должны прекратить трудовые отношения с временным сотрудником, даже если он в отпуске или болеет.  Чтобы соблюсти процедуру увольнения, в день, когда оформите приказ, в присутствии свидетелей составьте акт, что временный работник в отпуске и приказ подписать не может. В акте распишитесь сами и попросите расписаться свидетелей. Дальше действуйте в общем порядке — внесите запись об увольнении в трудовую книжку и личную карточку, выплатите окончательный расчет. В этот же день направьте уволенному сотруднику уведомление о необходимости прийти за трудовой книжкой или письменно сообщить, что согласен, чтобы ее отправили по почте. Уведомление шлите ценным письмом с описью  **О том, что сотрудник выйдет из отпуска по уходу, теперь будете узнавать заранее** | Сотрудник минимум за **пять рабочих дней** должен будет уведомить работодателя, что выходит из отпуска по уходу за ребенком. Вы о возможном увольнении должны письменно известить сотрудника, которого приняли на место временно отсутствующего. Срок — три рабочих дня до предполагаемой даты увольнения. ***Такие новые поправки депутаты подготовили в Трудовой кодекс.***  Сейчас он вправе в любой момент без предупреждения прервать такой отпуск и вернуться на работу. Когда это происходит, временного сотрудника кадровик должен успеть уволить в этот же день, то есть оформить все документы и выдать окончательный расчет. Для временного сотрудника день увольнения — день выхода основного работника из отпуска по уходу. Эту проблему поправка не решает. Пока основной не вышел из отпуска, уволить временного вы не можете. С другой стороны, у вас появится больше работы. Придется уведомлять временного сотрудника о возможном увольнении. Если же основной передумает, ваши действия окажутся бессмысленными. По этой же причине полный комплект документов на увольнение готовить нельзя. Сможете подготовить проекты приказов о досрочном выходе основного сотрудника из отпуска по уходу и об увольнении временного; предупредить бухгалтерию, чтобы заранее рассчитала компенсацию за неиспользованный отпуск. В трудовую книжку, личную карточку и даже Книгу учета движения трудовых книжек записи делать нельзя — придется отменять, если основной работник передумает. К тому же ответ на вопрос, когда увольнять временного сотрудника, если основной выходит на работу, законодатель как и прежде не дает.  В проекте изменений в ТК формулировка «Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу» не поменялась.  **ОБРАЗЕЦ ПРИКАЗА**  **ПРИКАЗ**  8 августа 2021 г. г. Строитель № 73  **О досрочном выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком**  В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса РФ ПРИКАЗЫВАЮ:   1. В связи с фактическим выходом на работу 13.08.2021 г. бухгалтера (ФИО) считать 12.08.2021 г. датой окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста дотрех лет. 2. Начальнику отдела (ФИО) обеспечить своевременное внесение изменения в личную карточку бухгалтера (ФИО). 3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой. |