

Помощник кадровика

№ 3 март '18

специальное издание
для пользователей
системы «Кодекс»

Актуальная
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости
законодательства

» 3

Смотри
в системе

» 3

МИНТРУД
разъясняет

» 5

Опыт
экспертов

» 5

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика». В мартовском выпуске мы подготовили для вас важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую интересную информацию. Также мы расскажем вам о новых документах и материалах, которые вы найдете в системе «Помощник кадровика: Эксперт».



Все вопросы по работе с системами «Кодекс» вы можете задать вашему специалисту по обслуживанию:

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



ПРЕДОСТАВЛЯЕМ ОТПУСК РАБОТНИКУ ПРАВИЛЬНО

Многие работники предпочитают, чтобы их отпуск приходился на праздничные дни, – это позволяет продлить период отдыха. Работодателю в этом случае нужно быть внимательным при расчете календарных дней отпуска, предоставляемых работнику, чтобы не нарушить требования законодательства и права сотрудника.

В соответствии со ст. 120 Трудового кодекса РФ в число календарных дней оплачиваемого отпуска не включаются нерабочие праздничные дни, которые перечислены в ст. 112 Трудового кодекса РФ.

В марте нерабочим праздничным днем является только Международный женский день 8 марта.

Соответственно, только этот день не будет включен в число дней оплачиваемого отпуска. 9, 10 и 11 марта являются выходными днями и засчитываются в число дней отпуска.

Рассмотрим пример.

Сотрудник написал заявление с 5 марта 2018 года на 14 календарных дней оплачиваемого отпуска.

В данном случае оплачиваемый отпуск будет длиться с 5 по 19 марта 2018 года (включительно). 8 марта 2018 года в число календарных дней оплачиваемого отпуска не включается (ст. 112, 120 Трудового кодекса РФ), поскольку является нерабочим праздничным днем.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

При пятидневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье на работу сотрудник должен выйти 20 марта 2018 года.

Нередки также случаи, когда на оплачиваемый отпуск работника выпадают несколько нерабочих праздничных дней, например, 23 февраля и 8 марта. К примеру, сотрудник написал заявление с 12 февраля 2018 года на 28 календарных дней оплачиваемого отпуска.

В данном случае оплачиваемый отпуск будет длиться с 12 февраля по 13 марта 2018 года (включительно).

23 февраля и 8 марта 2018 года в число календарных дней оплачиваемого отпуска не включаются, поскольку это нерабочие праздничные дни (ст. 112, 120 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье на работу сотрудник должен выйти 14 марта 2018 года.

Что же делать, если нерабочие праздничные дни, перечисленные в ст. 112 Трудового кодекса РФ, были по какой-либо причине включены в число дней оплачиваемого отпуска? Фактически эти дни будут считаться неиспользованными днями отпуска, которые сохраняются за работником и должны быть предоставлены ему позднее.

Важно отметить, что нерабочие праздничные дни не включаются только в число дней оплачиваемого отпуска. Если работнику предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, то праздники не учитываются при расчете количества дней такого отпуска.

Допустим, сотрудник написал заявление с 19 февраля 2018 года на 21 календарный день отпуска без сохранения заработной платы.

В данном случае отпуск без сохранения заработной платы будет длиться с 19 февраля по 11 марта 2018 года (включительно).

23 февраля и 8 марта 2018 года в число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы включаются (ст. 112, 120 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье на работу сотрудник должен выйти 12 марта 2018 года.

Напоминаем, что за нарушение прав работника при предоставлении отпуска работодателю может грозить штраф в размере до 50 тыс. руб. в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

ЭТО ВАЖНО!

УТВЕРЖДЕН РАЗМЕР ИНДЕКСАЦИИ «ДЕТСКИХ» ПОСОБИЙ В 2018 ГОДУ

Постановлением Правительства РФ от 26.01.2018 № 74 установлен размер индексации государственных пособий гражданам, имеющим детей, предусмотренных ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ, на 2018 год.

Размер индексации в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.01.2018 № 74 с 1 февраля 2018 года составляет 1,025.

Таким образом, с 1 февраля 2018 года пособия выплачиваются с учетом индексации в следующем размере:

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), – 628,47 руб.;
- единовременное пособие при рождении ребенка – 16 759,09 руб.;
- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью – 16 759,09 руб.;

- единовременное пособие в случае усыновления ребенка-инвалида, ребенка старше семи лет, а также детей, являющихся братьями и (или) сестрами, – 128 053,08 руб.;
 - ежемесячное пособие по уходу за ребенком (минимальный размер по уходу за первым ребенком) – 3142,33 руб.;
 - ежемесячное пособие по уходу за ребенком (минимальный размер по уходу за вторым ребенком и последующими детьми) – 6284,65 руб.;
 - единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, – 26 539,76 руб.;
 - ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, – 11 374,18 руб.
- Обратите внимание, что с 1 по 31 января 2018 года размер индексации оставался на уровне 2017 года и составлял 1,054.





Подготовлен проект типового положения о кадровой службе в госоргане

Министерством труда и социальной защиты РФ подготовлен проект типового положения о подразделении федерального государственного органа по вопросам государственной службы и кадров (далее – типовое положение о кадровой службе).

Проект типового положения разработан в рамках реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденных Указом Президента РФ от 11.08.2016 № 403, Распоряжением Правительства РФ от 12.09.2016 № 1919-р.

В пояснительной записке к проекту Минтруд отмечает, что типовое положение призвано прежде всего (ст. 44 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»):

- определить основные задачи и функции кадровых служб в федеральных государственных органах;
- способствовать совершенствованию деятельности кадровых служб и повышению их роли в управлении кадровым составом гражданской службы;
- способствовать повышению эффективности формирования кадрового состава гражданской службы;
- способствовать внедрению эффективных технологий управления кадрами на гражданской службе.

На основе типового положения федеральному органу власти необходимо будет утвердить собственное положение о подразделении по вопросам государственной службы и кадров.

Планируется, что типовое положение также будет использоваться при разработке положений о кадровых службах в органах исполнительной власти субъектов РФ.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов <http://REGULATION.GOV.RU/> по ID 01/01/02-18/00078116.

Обратите внимание, что законопроект носит информационный характер и не подлежит применению.

Роструд напомнил работодателям об условиях труда в морозы



Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в Информации от 26.01.2018 напомнила работодателям о необходимости соблюдать требования трудового законодательства, связанные с организацией труда в холодное время года на улице или в неотапливаемых помещениях.

Роструд указал на основные моменты, которые необходимо помнить работодателям:

- к работе на холоде допускаются работники, не имеющие каких-либо медицинских противопоказаний для работы на морозе (ст. 213 Трудового кодекса РФ);
- работники должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям;
- работникам, выполняющим свои трудовые обязанности в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, необходимо предоставлять специальные перерывы для обогрева, которые обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 109 Трудового кодекса РФ);
- перечень отдельных видов работ, а также продолжительность и порядок предоставления специальных перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами работодателя (ст. 109 Трудового кодекса РФ).

Роструд также напомнил, что в случае, если бездействие работодателя и непринятие им соответствующих мер приведут к возникновению угрозы для здоровья работников, ему грозит наказание за несоблюдение прав работников в соответствии со ст. 5.27, 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

СМОТРИ В СИСТЕМЕ

28 МАРТА 2018 ГОДА СОСТОИТСЯ ВЕБИНАР ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КАДРАМ

Тема вебинара – «Декретный отпуск»: важные вопросы оформления».

Вебинар состоится **28 марта 2018 года в 09:30 (МСК)**.

Ведущий вебинара – юрист, эксперт в сфере трудового законодательства проекта «Помощник кадровика: Эксперт» Пермитина Дарья Сергеевна.

В практике достаточно часто используется термин «декретный отпуск», хотя трудовое законодательство РФ не содержит такого определения.

Под декретным отпуском на практике обычно понимается два вида отпуска, связанные с материнством: отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.

Следует заметить, что это два совершенно разных вида отпуска, которые:

- имеют различные основания для предоставления;

- оформляются по отдельности и каждый по-своему;
- имеют различную продолжительность и др.

Получение пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет зависит от правильного оформления отпусков.

Таким образом, четкое соблюдение процедуры оформления отпусков в связи с материнством позволит работодателю избежать проблем и конфликтов как с работником, так и с представителями Фонда социального страхования РФ.

На вебинаре будут даны рекомендации по правильному оформлению отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, а также ответы на многие вопросы, связанные с предоставлением таких отпусков.

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Вебинар поможет вам:

– разобраться, какие документы должны быть предоставлены работником для предоставления ему отпусков в связи с материнством;

– понять, в какие сроки должен быть предоставлен отпуск по беременности и родам, если листок нетрудоспособности работница принесла позже даты его выдачи и все это время работала;

– понять, кому может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком;

– понять, что делать, если работник решил досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком, а затем снова возобновить его;

– избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

Конечно же, в ходе мероприятия вы сможете задать свой вопрос по теме лектору и получить на него профессиональный, экспертный ответ.

Программа вебинара:

– отпуск по беременности и родам (сроки и период предоставления, необходимые документы, алгоритм оформления и т. д.);

– отпуск по уходу за ребенком (сроки и период предоставления, необходимые документы, алгоритм оформления, выход на неполное рабочее время и т. д.);

– из декрета в декрет (алгоритм оформления и т. д.);

– ответственность работодателя за непредставление или неправильное оформление работнику отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком;

– часто допускаемые ошибки работодателей при предоставлении «декретного отпуска»;

– иные вопросы, связанные с предоставлением работникам отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком.

Как принять участие:

1. Перейти по ссылке (<https://room.etutorium.com/register/EA96B29B597F4FA533811A65597F4FA53381D8A1>).

2. Заполнить все обязательные поля регистрационной формы.

3. Нажать «Подать заявку».

НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»

Предлагаем вашему вниманию свежий выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика».

В новом выпуске журнала вы сможете ознакомиться с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, можно ли понизить работника в должности за совершение дисциплинарного проступка или как офор-

мить передачу права подписи на документах).

Консультации на самые разнообразные темы трудового законодательства будут интересны кадровым специалистам различных сфер и помогут в решении конкретных практических задач.

НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

• Об утверждении размера индексации выплат, пособий и компенсаций в 2018 году

Постановление Правительства РФ от 26.01.2018 № 74

• О внесении изменения в статью 131 Трудового кодекса Российской Федерации

Федеральный закон от 05.02.2018 № 8-ФЗ

• Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту учреждениям и предприятиям, осуществляющим свою деятельность в сфере морского транспорта, на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 06.12.2017

• Дополнительное соглашение к Отраслевому соглашению по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016–2019 годы

Отраслевое соглашение от 21.12.2017 № 26/16-19

• О продлении срока действия Отраслевого соглашения по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций между Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям и Российским профсоюзом работников культуры на 2015–2017 годы на период 2018–2020 годов

Отраслевое соглашение от 30.10.2017

• Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 08.12.2015

• Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 06.12.2017

• Отраслевое соглашение по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2018–2020 годы

Отраслевое соглашение от 14.12.2017

• Отраслевое соглашение по центральному аппарату, территориальным органам и подведомственным организациям Федерального агентства по недропользованию на 2017–2019 годы

Отраслевое соглашение от 10.05.2017

• Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2017–2020 годы

Документ без вида от 21.11.2017

• Методические рекомендации по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки в 2018 году (за отчетный 2017 год)

Минтруд от 23.01.2018

• О формировании базы стажировок в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России»

Письмо Роструда от 15.09.2017 № 3598-ТЗ

• О проведении медицинских осмотров работников, занятых работой на ПЭВМ

Письмо Минтруда России от 20.10.2017 № 15-2/В-2814

• Роструд напоминает об условиях труда в морозы

Роструд от 26.01.2018

ПИСЬМО ФСС РОССИИ ОТ 19.01.2018 № 02-08-01/17-04-13832Л «О НАЗНАЧЕНИИ И ВЫПЛАТЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ПОСОБИЯ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ЛИЦАМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, ПРИ РАБОТЕ НА УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ»

Многие сотрудницы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, выходят на работу на условиях неполного рабочего времени. В этом случае в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ у них сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком. Однако у работодателей часто возникает вопрос: на какое время должен быть уменьшен рабочий день, чтобы у сотрудницы сохранилось право на пособие?

Поскольку законодательством не предусмотрено каких-либо ограничений по продолжительности неполного рабочего времени для работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, существует несколько точек зрения на эту проблему.

Одни специалисты считают, что сокращение рабочего времени должно быть достаточным для того, чтобы работник мог полноценно ухаживать за ребенком, и что уменьшение рабочего дня на 60 минут и менее в этом случае не является неполным рабочим временем. Аналогичную позицию занимает ФСС России в Письме от 19.01.2018 № 02-08-01/17-04-13832Л.

По мнению ФСС, неполное рабочее время должно быть установлено в часах, а сокращение рабочего времени на 5, 10, 30, 60 минут в день не может расцениваться как мера, позволяющая осуществлять полноценный уход за ребенком и повлекшая утрату заработка.

ФСС считает, что это является злоупотреблением правом, поскольку в данной ситуации пособие по уходу за ребенком приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. К тому же выводу пришли и суды (Определение Верховного суда РФ от 18.07.2017 № 307-КГ17-1728, Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 14.08.2017 № А50П-505/2016 по делу № Ф09-2710/2017).

Таким образом, по мнению ФСС, право на пособие по уходу за ребенком у работника сохраняется только при условии, что он сам (а не другой родитель или иной родственник) осуществляет уход за ребенком и у него достаточно времени на данный уход. ФСС считает, что рабочий день, сокращенный на 1 час, не позволяет работнику полноценно заботиться о ребенке.

Между тем ФСС рассматривает ситуацию только с точки зрения уменьшения продолжительности рабочего дня. Более того, в Письме ФСС России от 19.01.2018 № 02-08-01/17-04-13832Л всё же не содержится четкого ответа на вопрос о том, на сколько необходимо уменьшить продолжительность рабочего времени сотруднице, чтобы у нее сохранилось право на получение пособия по уходу за ребенком.

Другие специалисты обращают внимание на то, что ни один нормативно-правовой акт не устанавливает, что должно быть уменьшено по продолжительности – рабочий день или рабочая неделя. Это означает, что можно уменьшить в т. ч. и продолжительность рабочей недели, чтобы рабочее время считалось неполным.

Так, при полной норме рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ), если сотрудник не относится к той категории работников, которым установлено сокращенное рабочее время, можно сократить продолжительность рабочей недели хотя бы на 1 час – до 39 часов в неделю, и оно должно считаться неполным.

То есть если сотруднику будет установлена, например, 39-часовая рабочая неделя с графиком работы: понедельник – четверг – 8 часов в день, в пятницу – 7 часов в день, с выходными в субботу и воскресенье (итого: неполное рабочее время 39 часов в неделю), то этот режим рабочего времени будет полностью соответствовать норме ст. 256, 93 Трудового кодекса РФ, и за работником должно сохраняться право на получение пособия по уходу за ребенком.

Аналогичную позицию Верховный суд РФ высказал в Определении от 11.04.2013 № ВАС-4041/13.

Поскольку данный вопрос не урегулирован законодательством, а письма органов власти и судебные решения не являются нормативно-правовыми актами, работодатель вправе сократить рабочее время сотруднику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, хотя бы на 1 час в день или в неделю, чтобы сохранить за ним право на пособие.

ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

Может ли работник во время учебного отпуска по основной должности работать внутренним совместителем

Вопрос. Работник работает по основному месту работы и уходит в учебный оплачиваемый отпуск. Имеет ли работник право при нахождении в учебном отпуске работать внутренним совместителем в этой же организации?

Ответ. Да, работник имеет право во время нахождения в учебном отпуске по основному месту работы работать в этой же организации по совместительству.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 Трудового кодекса РФ).

Работникам-совместителям, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации (т. е. учебные оплачиваемые отпуска) предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, учебные (ученические) оплачиваемые отпуска по совместительству не предоставляются.

Если совместитель желает продолжать работать по совместительству в период учебного отпуска, предоставленного по основному месту работы, то он вправе продолжать работать по совместительству (в т. ч. по внутреннему совместительству), т. к. законодательство РФ не содержит запрета на работу по совместительству (в т. ч. по внутреннему совместительству) в период нахождения в учебном отпуске по основному месту работы.

Если совместитель не желает работать в период учебного отпуска на работе по совместительству, то необходимо оформить отсутствие его на работе по совместительству.

Сотрудницу, у которой есть ребенок до 14 лет, работодатель по ее заявлению обязан уволить без отработки

Вопрос. Обязаны ли мы уволить сотрудницу предприятия, у которой есть несовершеннолетний ребенок (3 года), без отработки (одним днем)? Сотрудница не является одинокой матерью и хочет расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

Ответ. Вы обязаны уволить сотрудницу, имеющую ребенка в возрасте 3 лет, по собственному желанию без двухнедельной отработки (одним днем), если сотрудница в своем заявлении указала, что она просит уволить ее в день, указанный в заявлении (без двухнедельной отработки), в связи с необходимостью ухода за ребенком.

Вы не обязаны увольнять сотрудницу, имеющую ребенка в возрасте 3 лет, по собственному желанию без двухнедельной отработки (одним днем), если сотрудница в своем заявлении не указала, что она просит уволить ее в день, указанный в заявлении (без двухнедельной отработки), в связи с необходимостью ухода за ребенком.

То есть, если просьба сотрудницы об увольнении по собственному желанию не связана с необходимостью ухода за ребенком, работодатель может как согласиться выполнить просьбу сотрудницы и уволить ее без двухнедельной отработки, так и отказать сотруднице в этом и уволить ее по истечении 14 дней с момента получения заявления об увольнении.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ):

- в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи);

- в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Обращаем ваше внимание, что в ст. 80 Трудового кодекса РФ говорится и о других случаях, т. е. список является незакрытым.

Например, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работницы, в случае необходимости ухода за ребенком до 14 лет (п. 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (далее – Инструкция по заполнению трудовых книжек)).

По просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, в целях создания благоприятных условий, позволяющих сочетать труд с воспитанием детей, им предоставляются льготы и преимущества (Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» (далее – Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 № 1420-1)).

Также льготы и компенсации (преимущества) женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, могут быть предусмотрены отраслевыми соглашениями, региональными соглашениями.

В совокупности норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, п. 5.6 Инструкции по ведению трудовых книжек, Постановлением Верховного Совета СССР от 10.04.1990 № 1420-1 и т. д., можно сделать вывод, что необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет является одним из случаев, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (т. е. без двухнедельной отработки).

Дополнительно обращаем ваше внимание, что при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство РФ связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин (п. 5.6 Инструкции по ведению трудовых книжек).

Например: «Расторжение трудового договора по инициативе работника в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» (Письмо Роструда от 28.02.2017 № ПГ/02844-6-1 «О порядке ведения и хранения трудовых книжек»).

Таким образом, ответ на вопрос, обязан ли работодатель уволить сотрудницу, имеющую ребенка в возрасте до 14 лет, без двухнедельной отработки, будет зависеть от того, что именно указано в заявлении сотрудницы на увольнение по собственному желанию.

В случае если сотрудница в своем заявлении написала, что просит уволить ее по собственному желанию в день, указанный в заявлении (без двухнедельной отработки), в связи с необходимостью ухода за ребенком до 14 лет, работодатель обязан уволить сотрудницу без двухнедельной отработки (ст. 80 Трудового кодекса РФ, п. 5.6 Инструкции по ведению трудовых книжек, Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 № 1420-1).

В случае если сотрудница в своем заявлении написала, что просит уволить ее по собственному желанию в день, указанный в заявлении (без двухнедельной отработки), но не указала, что это ей необходимо для ухода за ребенком до 14 лет, работодатель может как согласиться с просьбой работника, т. е. уволить сотрудницу без двухнедельной отработки, так и отказать сотруднице в просьбе и уволить ее по истечении 14 дней с момента получения заявления об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

