Могу ли я уволиться до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата?

Да, согласно ст. 180 ТК РФ, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата. При этом, «досрочно» уволившемуся сотруднику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Отметим, что право досрочного расторжения договора предоставлено работодателю, а не работнику, хотя реализовать его работодатель может лишь с согласия работника.

В случае, если до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении трудовой договор будет расторгнут с работником на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию), то гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 180 ТК РФ, не сохранятся.

Прокуратура Пермского района

Какие выплаты положены пенсионерам в случае увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата?

Работники, получающие пенсию, пользуются теми же правами, что и все остальные – дискриминация по возрасту прямо запрещена ст. 3 ТК РФ.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**После увольнения пенсионер, которого сократили, также имеет право на сохранение среднемесячного заработка** в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Прокуратура Пермского района

Какие документы необходимо предоставлять для трудоустройства по совместительству в другую организацию?

Согласно ст. 283 ТК РФ, при приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Прокуратура Пермского района

Правомерен ли отказ совместителю в выплате среднего заработка на период трудоустройства?

В соответствии со ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Если после увольнения с должности, которую работник занимал по совместительству, он не имеет основного места работы, нуждается в трудоустройстве, то средний заработок за ним сохраняется.

Однако если после увольнения работник имеет основную работу, то он не нуждается в трудоустройстве, поэтому средний заработок за ним не сохраняется.

Прокуратура Пермского района