



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

? Работник увольняется в порядке перевода в другую организацию. При этом он не хочет получать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. Сохраняется ли за ним право на отпуск?

ОТВЕТ: При прекращении трудового договора в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю работник подлежит увольнению с работы (п. 5 ст. 77 ТК РФ). Несмотря на увольнение в порядке перевода, ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). **Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска возникнет у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у нового работодателя независимо от выплаты компенсации по предыдущему месту работы (ст. 122 ТК РФ).** По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

? Можно ли установить испытательный срок при приеме работника на работу по совместительству?

ОТВЕТ: Статьей 70 ТК РФ предусмотрено, что при заключении трудового договора по соглашению сторон может быть оговорено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Установление испытательного срока работникам, принимаемым по совместительству, Трудовым кодексом РФ не запрещено и вполне допустимо.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.