**День увольнения: считается рабочим днём или нет?**

В процедуре увольнения работников есть несколько спорных моментов, которые часто вызывают затруднения у кадровиков. Последний рабочий день при увольнении очень важен. Ведь именно в эту дату работодатель обязан полностью дать расчет и все документы сотруднику, который расторгнул трудовой договор. Именно эта дата фигурирует в приказе о расторжении контракта с работником и записана в трудовой книжке.

Заявление или соглашение Для того чтобы процедура расторжения трудового договора началась, нужно, чтобы:

* работник написал заявление по собственному желанию;
* работодатель издал приказ о сокращении штата;
* работодатель решил уволить сотрудника за дисциплинарный проступок или в связи с утратой доверия;
* работник и руководство организации заключили соглашение о прекращении трудовых отношений.

Но на самом деле причина и первичный документ роли не играет. В силу статьи 84 ТК РФ дата увольнения считается последним рабочим днем в организации. Исключение по нормам этой статьи составляют только те ситуации, при которых увольняемый человек отсутствовал на работе: болел или был в отпуске, но за ним сохранялось рабочее место. Однако формально и в этом случае ответить на вопрос «будет ли считаться день увольнения рабочим днем или нет?» можно положительно. Единственная сложность — правильно указать в документах то, что днем увольнения работника является определенная дата.

Заявление по собственному желанию. Если сотрудник решил уволиться самостоятельно, то по закону обязан предупредить об этом руководство за две недели (14 календарных дней). Кроме того, в самом заявлении обычно указывается дата увольнения. Последним рабочим днем считается именно то число, которое приходится на последний день такого предупреждения. В силу статьи 14 ТК РФ отсчитывать период предупреждения следует со следующего дня после подачи заявления в кадровую службу компании. Если, например, работник написал заявление и передал его начальству 1 декабря, то указать в нем он должен 15 декабря. Это и будет его последний день на работе. Важно пояснить, что в заявлении нужно избегать предлога «с»: нужно писать не «прошу уволить с 15 декабря», а просто «уволить 15 декабря». Так кадровику будет проще ориентироваться при составлении приказа, а у проверяющих не возникнет лишних вопросов. Кроме того, эта формулировка служит защитой от разночтений в трактовке последнего рабочего дня в ходе возможных споров сотрудников с работодателями. Соглашение сторон Если стороны решили расторгнуть договор по взаимному согласию, они также составляют об этом отдельный документ. В этой ситуации двухнедельный период отработки может отсутствовать, и удобную для обеих сторон дату окончания исполнения профессиональных обязанностей можно выбрать любую. Именно ее следует указать во всех документах.

Отпуск или больничный. Нормы статьи 84 ТК РФ предусматривают, что если сотрудник отсутствовал во время расторжения отношений с работодателем по уважительной причине, то последний рабочий день определяется по-другому: Если эта дата выпала на время, когда человек заболел и получил листок временной нетрудоспособности, а его увольняют по инициативе работодателя, это будет ближайший будний день после выхода с больничного. Кстати, это исчерпывающий ответ на вопрос могут ли уволить на больничном? На самом больничном не могут, а вот сразу же после его закрытия — пожалуйста. Если же работник уходит сам или по соглашению сторон, во время расторжения трудовых отношений он может находиться и на больничном. Если человек получил отпуск с последующим увольнением, то днем увольнения работника является завершающий день его отпуска. Работа и расчет в последний день. Поскольку днем увольнения работника считается рабочий день, кроме отдельных случаев, то он должен находиться на работе и исполнять свои служебные обязанности в обычном режиме (если он не в отпуске). Руководство обязано выплатить все причитающиеся работнику выплаты, в число которых входит: зарплата за отработанное время; отпускные и компенсация за неизрасходованный отпуск прошлых периодов; выходное пособие (если оно предусмотрено); прочие компенсационные выплаты. Также человеку должны выдать на руки трудовую книжку, в которой обязательно должна быть сделана соответствующая запись.

Выходной. Бывает так, что дата, указанная в заявлении, на которую приходится окончание двухнедельного срока предупреждения, выпала на выходной или праздничный нерабочий день. В этом случае действует норма статьи 14 ТК РФ: закончить работу человек может только в ближайший следующий за выходным или праздником день. Это позиция Роструда, но существует другая позиция, в соответствии с которой можно выдать расчет и документы накануне. Однако, эта норма не распространяется на сменный режим работы, когда сотрудник по графику должен был работать в это время. В этом случае, как указал Роструд в письме от 18.06.2012 № 863-6-1, рассчитать человека необходимо в условленную дату без всяких переводов сроков.