

Минтруд напомнил, как оформить перевод работника, который находится в декретном отпуске

Министерство труда и социальной защиты России в письме от 14.08.2019 N 14-2/-643 разъяснило, как поступить, если нужно перевести сотрудника во время отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком, а его место занимает работник по срочному трудовому договору.

Так, исходя из положений трудового законодательства женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются по общему правилу отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы, заключается срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

Переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на другую работу в другую местность вместе с работодателем.

При решении вопроса о переводе работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком, и на место которых приняты работники по срочным трудовым договорам, следует учитывать, что при переводе основного работника на другую должность условие о срочном характере работ замещающего работника теряет свою силу. Иными словами, срочный трудовой договор может быть преобразован в бессрочный.

По мнению Минтруда, в случае, если с основным работником достигнуто соглашение о переводе, ему следует прервать отпуск по уходу за ребенком. При этом срочный трудовой договор с замещающим работником подлежит расторжению.

После оформления перевода основной работник вправе возобновить отпуск по уходу за ребенком, а с замещающим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор.

Внесение изменений и дополнений в трудовой договор (в частности, изменение трудовой функции, условий оплаты труда, срока трудового договора) оформляется в письменном виде отдельным соглашением, которое подписывается обеими сторонами трудового договора и является его неотъемлемой частью. Как правило, в данном соглашении излагаются в новой редакции конкретные пункты, положения трудового договора, претерпевшие изменения.

Напоминаем, что позиция Минтруда России не является нормативным правовым актом.