

О нюансах временного трудоустройства

Если сотрудница ушла в декрет, работодатель должен гарантировать ей сохранение места. А на период отпуска можно нанять на ее должность «временного» работника. О правилах такого найма недавно напомнило Минтруда в письме от 21.03.18 № 14-2/В-191.

Кстати, напомним, что право на отпуск по уходу за ребенком есть не только у мамы малыша, но и **у любого другого родственника или опекуна**, кто осуществляет непосредственный уход за ним. Поэтому по закону вполне возможна ситуация, что в декрет уйдет, например, отец или бабушка ребенка.

Срочный трудовой договор

Статья 59 ТК РФ гласит: если трудовые отношения нельзя установить на неопределенный срок, заключается **срочный трудовой договор**. Замещение работницы в декрете как раз такой случай. Со временным работником заключается договор на определенный срок, а после окончания декрета и выхода женщины на работу договор с работником-заместителем будет прекращен (часть 4 статьи 256 ТК РФ).

Что включить в срочный трудовой договор? Об этом сказано в статье 57 ТК РФ. В обязательном порядке в документе должны содержаться **условия о трудовой функции**, то есть о работе в соответствии с занимаемой должностью и штатным расписанием, о профессии, специальности с указанием квалификации, о том, какие именно работы будет выполнять временный сотрудник. Также необходимо прописать, что заключается срочный договор **на время отсутствия основного работника** с указанием его ФИО.

В соответствии с частью 1 статьи 68 ТК РФ, на основании договора нужно составить приказ или распоряжение руководителя организации. Приказ должен соответствовать условиям, которые отражены в срочном трудовом договоре.

Иногда возникает вопрос — *как указать дату окончания работы временного сотрудника?* Ведь то, когда основной работник вернется к своим трудовым обязанностям, не всегда известно заранее. В этом случае можно указать, что трудовые отношения делятся до выхода на работу лица, которого замещает временный сотрудник.

Перевод основного работника в другое подразделение

Допустим, работодатель собирается перевести работницу, находящуюся в декрете, в другое подразделение. Правомерно ли это? И как правильно провести этот перевод с учетом наличия временной сотрудницы?

Перевод отсутствующего сотрудника возможен, но лишь при условии, что между ним и работодателем **достигнуто соглашение**. Этого требует статья 72 ТК РФ. При этом фактор срочности трудовых отношений между временной сотрудницей и работодателем перестает действовать. Ведь работница, находящаяся в декрете, по его окончании будет выходить на другое место. Поэтому **срочный трудовой договор с заместителем может быть преобразован в бессрочный**.

Если нужно, чтобы с заменяющим работником **продолжал действовать договор срочного характера**, целесообразно поступить следующим образом:

1. Прервать отпуск по уходу за ребенком основной сотрудницы.
2. Расторгнуть на этом основании срочный трудовой договор с замещающей работницей.
3. Оформить перевод основной сотрудницы в другое подразделение и возобновить отпуск по уходу за ребенком.
4. Заключить новый срочный трудовой договор со временной работницей.

Следует учесть, что все изменения и дополнения к трудовому договору нужно оформлять **в виде письменного соглашения**, которое подписывается обеими сторонами. В этом соглашении пункты трудового договора, подлежащие изменению, излагаются в новой редакции.