**Вопрос:** Вправе ли организация перевести в свое другое структурное подразделение работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком? Если вправе, то как это оформить? Нужно ли для этого им выходить на работу и следует ли увольнять временных работников, принятых по срочным трудовым договорам на период их отсутствия?

**Ответ:**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 14 августа 2019 г. N 14-2/В-643

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо от 3 июля 2019 г. по вопросу о порядке оформления перевода работника и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме от 3 июля 2019 г., не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 255 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Согласно части 1 статьи 256 Кодекса 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) (часть 4 статьи 256 Кодекса).

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 (часть 3 статьи 79 Кодекса).

Статьей 57 Кодекса установлено содержание трудового договора, заключаемого работником и работодателем.

Обязательным для внесения в договор в числе других является условие о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретном виде поручаемой работы).

В соответствии со статьей 72 Кодекса 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.

Как следует из статьи 72.1 Кодекса, 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.

С нашей точки зрения, 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.

Заместитель директора Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства

Т.В.МАЛЕНКО

14.08.2019