



# ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 96

24 июля 2017 г.

## ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ



## Уважаемые Руководители!

Сегодня рассмотрим **порядок действий в нетипичных кадровых ситуациях**

### 1. Можно ли сначала перевести работника на должность временно, а затем признать перевод постоянным?

***Вопрос:** Руководитель хочет перевести работника на должность руководителя отдела, работник согласен. Но руководитель опасается: справится ли работник с руководящей должностью. Он хочет назначить работнику испытательный срок на 2–3 месяца. Известно, что испытание невозможно, так как его устанавливают только при приеме. Есть ли выход из данной ситуации?*

**Ответ:** Да, выход есть. Необходимо оформить временный перевод на должность. Перевести работника можно на срок до одного года ([ч. первая ст. 72.2 ТК РФ](#)). В данном случае перевести работника на 2–3 месяца на новую должность, а если он не справится, можно вернуть его к прежней работе. Чтобы перевести работника, необходимо направить ему предложение с условиями перевода и получить его письменное согласие. Составить соглашение к трудовому договору и издать приказ о переводе. Ознакомить работника под подпись с приказом и внести запись в личную карточку.

Если убедились в том, что работник с должностью справляется, и он сам согласен продолжить работу в новых условиях, оформите вместо временного перевода постоянный. Для этого издайте приказ в произвольной форме и составьте соглашение к трудовому договору о признании временного перевода постоянным. Внесите запись в личную карточку и трудовую книжку ([ч. четвертая ст. 66 ТК РФ](#)). В трудовую книжку внесите сведения в течение недели после того, как издали приказ о постоянном переводе. В графе 2 укажите дату, когда перевод стал постоянным. В графе 3 сделайте запись о переводе работника и укажите дату временного перевода, в графе 4 укажите оба приказа: о временном переводе и о признании временного перевода постоянным.

### 2. Как оформить работника организации врио по новой должности?

***Вопрос:** Директор хочет назначить руководителя одного из отделов врио исполнительного директора. Должность исполнительного директора вакантна. Как это оформить?*

**Ответ:** Назначить работника на должность временно исполняющего обязанности нельзя. В Трудовом кодексе нет такого понятия. В других нормативных актах также нет должностей, которые имеют приставку «врио» (см. [общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 \(МСКЗ-08\)](#), утвержденный [приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст](#) и [Квалификационный справочник, утвержденный постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37](#)). Но можно оформить исполнение обязанностей отсутствующего работника через совмещение должностей ([ст. 60.2 ТК РФ](#)) или временный перевод на новую должность ([ст. 72.2 ТК РФ](#)).

Чтобы оформить совмещение, получите письменное согласие работника ([ч. первая ст. 60.2 ТК РФ](#)). Оформите соглашение к трудовому договору, где укажите, какую

работу поручаете, срок и размер доплаты ([ст. 151 ТК РФ](#)). Работник или работодатель может отменить совмещение, если письменно уведомит об этом другую сторону за три рабочих дня.

При временном переводе заключите с работником соглашение к трудовому договору и укажите срок перевода ([ч. первая ст. 72.2 ТК РФ](#)). Работник будет выполнять работу только по новой должности, но за ним на время перевода сохраняется его прежнее место. Но если срок временного перевода истечет, а Вы не вернете работнику прежнюю работу или он сам ее не потребует, перевод станет постоянным.

### **3. Как перевести работников из обособленного подразделения в филиал, если они находятся в одной местности?**

***Вопрос:** У организации в другой местности было обособленное подразделение. Сейчас там же создали филиал, а обособленное подразделение ликвидируют. Все работники будут работать в филиале. Нужно ли увольнять работников в связи с ликвидацией обособленного подразделения или можно решить вопрос иначе?*

**Ответ:** Увольнять работников в этой ситуации не нужно, так как фактически работника переводят в другое подразделение своей организации в той же местности. Прекращать трудовой договор следует только в случае, если совсем прекращаете работу в данной местности ([определение Конституционного суда от 21 апреля 2005 г. № 144-О](#)).

Проверьте трудовые договоры с работниками, указано ли там в качестве места работы наименование организации и адрес. Если в нем отсутствуют сведения о конкретном рабочем месте или структурном подразделении, перевод в обособленное подразделение организации в той же местности будет считаться перемещением ([определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 8 декабря 2011 г. № 33-39132](#)). Согласие на перевод в таком случае не требуется, так как такое перемещение не влечет изменений условий трудового договора ([ч. третья ст. 72.1 ТК РФ](#)).

Однако если работа в другом структурном подразделении повлечет изменение трудовой функции работника или других условий трудового договора, то в такой ситуации применяйте правила перевода [части первой статьи 72.1](#) Трудового кодекса.

### **4. Можно ли переводить работников на другие должности во время декрета?**

***Вопрос:** В организации проходят структурные изменения, в результате которых создаются новые подразделения и ликвидируются старые. В организации есть декретницы. Можно ли их без выхода из отпуска перевести в другие отделы?*

**Ответ:** Да, можно. Работодатель вправе это сделать, если работник согласен на перевод. Трудовой кодекс не запрещает перевод работника по соглашению сторон, даже если он находится в отпуске. Получите письменное согласие на перевод в другое подразделение, подпишите соглашение к трудовому договору, а затем оформляйте приказ. Внесите запись в личную карточку. Если перевод постоянный, отразите это в трудовой книжке. Прерывать отпуск не нужно. Заранее подготовьте документы, пригласите работника в удобный для него день, чтобы он смог с ними ознакомиться и проставить подписи.

## 5. Как перевести работника из головного офиса в регион?

**Вопрос:** Организация находится в Ростове-на-Дону. Директор решил перенести офис в Ростовскую область. Юридический адрес организации не меняется. Работники не согласны на перевод. Тех, кто будет против, директор распорядился увольнять по пункту 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса. Можно ли так делать?

**Ответ:** Нет, в такой ситуации нельзя увольнять работников по этому основанию. Организация создает новое подразделение, но не меняет адрес государственной регистрации (п. 2 ст. 54 ГК РФ). Такие преобразования не являются переездом работодателя в другую местность, их относят к организационным изменениям условий труда. И переводить работников нужно по правилам статьи 74 Трудового кодекса.

Работодатель должен предупредить работников о предстоящих изменениях минимум за два месяца. Работникам, которые не согласны на перевод, нужно предложить имеющиеся вакансии в текущей местности, которые соответствуют их квалификации. Тех, кто не согласен продолжить работу в новых условиях, увольняют по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса.

### Союз негосударственных структур безопасности Ростовской области



E-mail: [partnerstvo\\_nsb@mail.ru](mailto:partnerstvo_nsb@mail.ru)

Тел.-факс: (863) 223-23-21

Донской Региональный Центр



Частное Учреждение ДДПО

Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: [drcpk-elita@mail.ru](mailto:drcpk-elita@mail.ru)



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: [ooo\\_kub\\_rnd@mail.ru](mailto:ooo_kub_rnd@mail.ru)

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДПО



ПРАВОПОРЯДОК

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: [nou@aanet.ru](mailto:nou@aanet.ru)

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22