



Вопрос - ответ

Вопрос: Поясните, пожалуйста, чем принципиально отличается увольнение в порядке перевода от увольнения по собственному желанию и приема в новую организацию? Работник планирует перейти из одной организации в другую.

Ответ: Прием в организацию в порядке перевода, по сути, отличается от увольнения по собственному желанию и типового приема только тем, что:

- при увольнении в порядке перевода работник получает дополнительную гарантию и ему нельзя отказать в приеме на работу в течение месяца со дня увольнения (ст.64 ТК РФ).

Этот момент может быть решен оформлением трудового договора с новой организацией до увольнения по собственному желанию из предыдущей организации: в договоре будет проставлена отложенная дата начала работы. Соответственно, при наличии заключенного заранее трудового договора, новый работодатель также не сможет отказать в приеме после увольнения сотрудника;

- при увольнении в порядке перевода стороны договариваются о датах увольнения и приема в новую организацию. А при увольнении же по собственному желанию работник должен предупредить об увольнении за две недели и, по сути, их отработать (ч.1 ст.80 ТК РФ);

- увольнение в порядке перевода психологически повышает ценность сотрудника в глазах будущих работодателей, потому что свидетельствует о востребованности работника.

В процедуре оформления принципиальные отличия только в двух моментах:

- при увольнении в порядке перевода должен быть оформлен в произвольной форме любой документ, подтверждающий согласие на перевод между организациями и работником;

- будут отличаться основания для увольнения (при оформлении записей в трудовой книжке, приказе на увольнение, личной карточке). Иных принципиальных отличий, дополнительных обязанностей для работодателя или дополнительных гарантий для сотрудника эти процедуры не несут.

Вопрос: Как проходит увольнение в порядке перевода в другую организацию по инициативе работодателя?

Ответ: Если перевод сотрудника проходит по решению работодателей (текущего и будущего), процедура приема-увольнения будет такой.

Руководитель организации, куда переводится сотрудник, должен направить в организацию, где он работает в настоящее время, письмо-запрос с просьбой о его переводе. В запросе нужно указать дату, с которой сотрудника предполагается принять на новую работу, и его новую должность. Получив письмо-запрос, руководитель организации, где работает сотрудник, обязан согласовать с подчиненным возможность перевода. Если сотрудник согласен, он пишет заявление об увольнении в связи с переводом, к которому прилагается письмо-запрос. Это заявление и будет доказательством того, что он в письменном виде выразил свое согласие на перевод. Затем руководитель организации, где работает сотрудник, должен направить в другую организацию письмо-подтверждение. С этого момента можно проводить увольнение сотрудника с прежнего места работы и его прием на новую работу.

Вопрос: Обязан ли работодатель на время отпуска по беременности и родам, а затем отпуска по уходу за ребенком до трех лет сохранить за работницей наряду с основной работой также работу по совмещаемой должности?

Ответ: Нет, не обязан. Согласно ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником на предприятии сохраняется место работы и должность. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ работодатель вправе досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.