

Вестник МПО



Апрель 2024

Увольнение работника-предпенсионера, работающего по срочному трудовому договору, в связи с выходом основного сотрудника производится в общем порядке

Работник работает по срочному трудовому договору, который заключили до выхода основной работницы из отпуска по уходу за ребенком. В этот период работник попал в категорию граждан предпенсионного возраста.

Комментируя порядок прекращения трудового договора в данной ситуации, Минтруд отметил, что в соответствии со статьей 79 ТК РФ срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Каких-либо особенностей прекращения трудового договора с работниками из числа граждан предпенсионного возраста законом не установлено.

Иными словами, увольнение в таком случае осуществляется по общим правилам.

Подробнее: письмо Минтруда России от 11.03.2024 г. № 14-6/ООГ-1407.

Больничный по уходу за ребенком не оплатят отцу вместе с выплатой пособия по уходу за ребенком матери

Социальный фонд России рассмотрел ситуацию: мать, находясь в отпуске по уходу за ребенком, получает соответствующее пособие. Ребенок заболел, а затем заболела и мать. Отвечая на вопрос, имеет ли право отец ребенка в этот период оформить больничный лист по уходу за больным ребенком и получить пособие по нетрудоспособности, СФР указал, что законом не предусмотрена одновременная выплата пособия по временной нетрудоспособности и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, пока один из членов семьи в отпуске по уходу за этим ребенком. Чтобы отцу оплатили больничный, мать должна прервать свой отпуск по уходу на период своего заболевания.

Подробнее: письмо СФР от 19.03.2024 г. № 14-20/12017.

Вестник МПО



Апрель 2024

Изменить условия трудового договора мобилизованного работника при реорганизации работодателя можно только после его выхода на работу

ТК РФ не устанавливает возможности работодателя осуществлять изменение трудового договора с мобилизованным работником в период приостановления действия трудового договора, в том числе из-за реорганизации.

В этой связи оформление изменений условий трудового договора мобилизованного работника можно будет произвести только после его возобновления, т.е. не ранее дня выхода на работу данного работника.

Подробнее: письмо Минтруда России от 25.03.2024 г. № 14-6/ООГ-1628.

При заключении с работником нового срочного трудового договора после окончания предыдущего наименование организации в трудовой книжке следует повторить

В соответствии с пунктом 10 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н, в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

По мнению Минтруда России, если с работником после окончания срочного договора организация снова заключает срочный трудовой договор через увольнение, то наименование организации в трудовой книжке следует повторить.

Подробнее: письмо Минтруда России от 01.04.2024 г. № 14-6/ООГ-1860.

За проступок на работе по внутреннему совместительству нельзя наказать на основной работе

Вестник МПО



Апрель 2024

Минтрудом России рассмотрена ситуация: работник работает в режиме внутреннего совместительства. И по основной работе, и по работе совместителем предусмотрены квартальные премии. На работе совместителем у работника был дисциплинарный проступок, из-за чего его лишили премии. При этом премии лишили также и по основной работе.

Отвечая на вопрос, правомерно ли лишение премии на основной работе за дисциплинарный проступок на работе по совместительству, Минтруд указал, что работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание только по той должности, по которой совершен дисциплинарный проступок.

Письмо Минтруда России от 02.04.2024 г. № 14-6/ООГ-1902.

Овдовевших супругов ветеранов боевых действий нельзя увольнять в течение года

Глава 41 ТК РФ дополнена статьей 264.1, устанавливающей гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий.

С 6 апреля 2024 года расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Подробнее: Федеральный закон от 06.04.2024 г. № 70-ФЗ.