



Вопрос: ...О действиях работодателя в отношении работника, принятого по срочному трудовому договору, при переходе основн...

Вопрос: *В организации трудится работник, принятый на декретное место по срочному трудовому договору. Основная работница вновь собирается в декрет. Как поступить работодателю: уволить и вновь принять заменяющего работника или продлить срок трудового договора на новый период? Какие заявления и приказы следует оформить?*

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 7 марта 2019 г. N 14-2/В-139**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо от 12 февраля 2019 г. по вопросу о порядке расторжения срочного трудового договора 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 12 февраля 2019 г., не является разъяснением и нормативным правовым актом.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Согласно [части 2 статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [частью 1 статьи 59](#) Кодекса.

В соответствии с [частью 1 статьи 59](#) Кодекса на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, заключается

срочный трудовой договор.

По общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

В соответствии с [частью 3 статьи 79](#) Кодекса трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Таким образом, если в срочном трудовом договоре было оговорено, что он заключен на определенный срок, с указанием конкретной даты, то он подлежит расторжению с истечением срока его действия в указанную дату. Если же в срочном трудовом договоре было оговорено, что он заключен на время отпуска по уходу за ребенком основного работника, он подлежит расторжению на следующий рабочий день после окончания отпуска по уходу за ребенком основного работника.

В случае если в трудовом договоре не указана конкретная причина отсутствия основного работника, а также дата расторжения трудового договора, считаем, что в данном случае при переходе основного работника из отпуска по уходу за первым ребенком в отпуск по беременности и родам трудовой договор продолжает свое действие до выхода основного работника.

Истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, поэтому при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан принимать специальные дополнительные гарантии, установленные [Кодексом](#) для отдельных случаев увольнения по инициативе работодателя. В частности, работник может быть уволен по данному основанию в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.

В дальнейшем с этим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если для его заключения будут иметься соответствующие основания.

В соответствии со [статьей 8](#) Кодекса работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Приказами оформляются решения как нормативного характера, так и по

оперативным, организационным, кадровым и другим вопросам внутренней деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Приказом (распоряжением) работодателя оформляются факт приема на работу ([статья 68](#) Кодекса), прекращение трудового договора ([статья 84.1](#) Кодекса), дисциплинарное взыскание ([статья 193](#) Кодекса) и др.

[Кодекс](#) не содержит специальных норм, которые указывают на необходимость издания приказа (распоряжения) при предоставлении работнику отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

Вышеназванный вопрос может быть урегулирован локальным актом работодателя.

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
М.С.МАСЛОВА

07.03.2019