[Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 марта 2018 г. № 14-2/В-191](http://internet.garant.ru/document?id=71817904&sub=0)

Вопрос: 1. Работница находится в отпуске по уходу за ребенком. В связи со структурными изменениями ее переводят на другую должность по ее согласию. Можно ли ей не выходить на работу для подписания соглашения на перевод? Правомерно ли не оформлять выход на работу, если работница приедет в офис только для подписания соглашения? Если оформить выход на один день, можно ли не увольнять замещающую ее работницу по срочному трудовому договору?

2. Организация планирует принять нового работника на период декретного отпуска работницы. Как оформить его прием на работу? Какой договор заключить? Если срочный, то, как указать дату окончания договора? Как в приказе о приеме на работу заполнить графу "по" в реквизите "дата"?

3. Новый начальник отдела кадров организации обнаружил, что трудовые договоры с работниками не содержат номеров. Обязательна ли нумерация трудовых договоров в коммерческой организации? Какую систему нумерации можно использовать?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письма от 14 февраля 2018 г., от 16 февраля 2018 г., от 20 февраля 2018 г. по вопросам применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с [Положением](http://internet.garant.ru/document?id=70092438&sub=1000) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=70092438&sub=0) 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 письмах от 14 февраля 2018 г., от 16 февраля 2018 г., от 20 февраля 2018 г., не является разъяснением и нормативным правовым актом.

1. В соответствии с [частью 1 статьи 256](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=25601) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) 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](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=2564) 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](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=7903) Кодекса).

[Статьей 57](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=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](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=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](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=7201) 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 работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, и на место которого принят работник по срочному трудовому договору, 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.

2. По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Согласно [статье 58](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=58) Кодекса срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров, предусмотрен [статьей 59](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=59) Кодекса.

В [части 1 статьи 59](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=591) Кодекса установлены случаи, когда с работником в обязательном порядке должен быть заключен срочный трудовой договор. [Часть 2 статьи 59](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=592) Кодекса содержит случаи, когда может быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Одним из оснований заключения срочного трудового договора в соответствии с [частью 1 статьи 59](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=591) Кодекса является заключение трудового договора 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.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу ([часть 3 статьи 79](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=7903) Кодекса).

Таким образом, для замещения временно отсутствующего работника работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с работником в соответствии с [частью 1 статьи 59](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=591) 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. В трудовом договоре с принимаемым работником следует прописать, что трудовой договор заключается на время отсутствия основного работника (Ф.И.О.).

В соответствии с [частью 1 статьи 68](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=6801) Кодекса прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В приказе о приеме на работу в графе "по" следует указать, например: "до выхода Ф.И.О. (основного работника) на работу".

3. В соответствии со [статьей 16](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=16) Кодекса трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом.

[Статьей 57](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=57) регламентировано содержание трудового договора.

Номер трудового договора не относится к обязательным сведениям, предусмотренным [статьей 57](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=57) Кодекса. Вместе с тем унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные [Постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=12034807&sub=0) Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1, предусматривали нумерацию трудовых договоров.

Действующими нормативными правовыми актами не регламентирована процедура нумерации трудовых договоров, основным смыслом которой являются упорядочение договоров с точки зрения надлежащего делопроизводства и идентификация договоров.

Как правило, на практике используется система, при которой номер трудового договора состоит из собственного номера договора и цифр, обозначающих год его заключения. Например, трудовому договору, заключенному в марте 2018 г., присваивается номер 16/03.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда | М.С. Маслова |