



КонсультантПлюс

"Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований"
(утв. Рострудом)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 13.03.2020

Источник публикации

Документ опубликован не был

Примечание к документу

См. [Доклад](#) за IV квартал 2019 года.

Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://www.rostrud.ru> по состоянию на 03.02.2020.

Название документа

"Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований"

(утв. Рострудом)

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА III КВАРТАЛ 2019 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Прекращение срочного трудового договора

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является истечение срока трудового договора. Это основание не является увольнением по инициативе работодателя, поэтому может быть произведено в период временной нетрудоспособности работника.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям (по инициативе работника, работодателя), однако сейчас мы рассматриваем вопрос его прекращения только по истечении срока, на который он был заключен.

Важно! При отсутствии в трудовом договоре указания на его срок трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок ([ч. 3 ст. 58](#) Трудового кодекса РФ).

Виды срочных трудовых договоров:

*** договор с установленным сроком - до 5 лет**

Трудовой договор может быть заключен с указанием конкретной даты его прекращения или на календарный срок без указания даты прекращения договора. Календарный срок указывается в днях, месяцах или годах. Порядок исчисления сроков установлен [ст. 14](#) Трудового кодекса РФ.

Течение сроков, с которыми связано прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Важно! О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Основанием увольнения является юридический факт наступления конкретной даты или

юридический факт истечения конкретного календарного срока, рассчитанного по правилам [ст. 14](#) ТК РФ.

Важно! Если ни одна из сторон не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок.

*** договор на время выполнения определенной работы, окончание которой невозможно определить конкретной датой**

Важно! Трудовой договор прекращается по завершении определенной работы.

Основанием увольнения является документ, фиксирующий выполнение объема работ, для выполнения которых был заключен срочный трудовой договор.

Если и в этом случае ни одна из сторон не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок.

*** на время выполнения сезонных работ**

Важно! Трудовой договор заключается на выполнение сезонных работ, но прекращается не по их выполнению, а по окончании сезона.

Срок наступления и окончания климатических или других сезонов действующим трудовым законодательством не определен, поэтому в срочном трудовом договоре следует указывать календарную дату прекращения трудовых отношений.

Если календарная дата прекращения трудовых отношений в срочном трудовом договоре не указана, можно использовать аналогию права. Так, согласно [п. X](#) Разъяснений МАП РФ по отдельным вопросам применения Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей" и [Правилам](#) продажи отдельных видов товаров, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.01.1998 N 55, для сезонных товаров (одежды, меховых товаров, обуви и т.п.) гарантийный срок исчисляется с момента наступления соответствующего сезона, срок наступления которого определяется уполномоченным государственным органом субъекта РФ, исходя из климатических условий места нахождения покупателей.

В этом случае основанием увольнения будет являться юридический факт наступления календарной даты, которая указана в акте субъекта Российской Федерации в качестве окончания конкретного климатического сезона на текущий год.

*** на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым на время отсутствия сохраняется место работы**

Важно! Трудовой договор прекращается с выходом отсутствовавшего работника на работу. Предупреждать об увольнении за 3 календарных дня не требуется.

Основанием увольнения является фактический выход на работу отсутствовавшего работника, подтвержденный табелем учета рабочего времени. Поскольку два человека не могут одновременно

выполнять один и тот же объем работ, последний день оплаченной работы увольняемого работника не должен совпадать с первым оплаченным днем выхода на работу отсутствовавшего работника. При коллизии приоритет имеет увольняемый работник.

Порядок прекращения срочного трудового договора с беременной женщиной

А. Трудовой договор с женщиной заключен для исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если: а) трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и б) невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Важно! Трудовой договор может быть прекращен в период беременности женщины одновременно при наличии следующих условий:

- отсутствует другая работа (в т.ч. вакантная и нижеоплачиваемая), на которую можно перевести работника;
- отсутствует письменное согласие работника на перевод;
- выполняемая работа противопоказана работнику по состоянию здоровья.

Важно! Перевод на другую работу производится только до окончания беременности женщины.

Б. Срочный трудовой договор заключен по иным основаниям, а не для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Важно! Работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам при наличии следующих условий одновременно:

- от женщины получено письменное заявление о продлении срока трудового договора
- представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

Важно! При продлении срока договора до окончания беременности справку о состоянии беременности работница обязана представлять не чаще одного раза в три месяца.

В случае рождения ребенка трудовой договор прекращается в связи с истечением срока его действия по окончании отпуска по беременности и родам.

Важно! В иных случаях (кроме рождения ребенка) трудовой договор может быть прекращен в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор может быть расторгнут по причинам, не связанным с инициативой работника или работодателя.

Важно! Основаниями для прекращения трудового договора являются возникшие за рамками трудового договора объективные причины, которые препятствуют продолжению трудовых отношений:

1) призыв работника на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу;

Основанием для увольнения являются выданные работнику документы (повестки, справки районного военного комиссара или направление на альтернативную гражданскую службу). Если работник не предоставил указанные документы, работодатель вправе самостоятельно обратиться с запросом в соответствующие органы или к должностным лицам. Это вытекает из полномочий работодателя, обязанного взаимодействовать с военкоматами по вопросам приема на работу и увольнения лиц призывного возраста.

Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 3 ст. 178 ТК РФ](#)). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск ([ч. 2 ст. 137 ТК РФ](#)).

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

Основанием для увольнения будет приказ о восстановлении на работе ранее уволенного работника (и о внесении изменений в его трудовую книжку). Само по себе судебное решение о восстановлении на работе ранее уволенного работника основанием для увольнения принятого на эту должность сотрудника не является. Получив на руки судебный акт о восстановлении на работе, истец может вообще не обратиться к принудительному исполнению или обратиться, но не сразу, а в сроки, предусмотренные законодательством об исполнительном производстве.

Прекращение трудового договора возможно, если работника нельзя перевести на другую работу,

с его письменного согласия. Другая работа может быть, в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

Важно! В случае увольнения работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 3 ст. 178 ТК РФ](#)). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск ([ч. 2 ст. 137 ТК РФ](#)).

3) неизбрание на должность;

Нередко итоги конкурса оформляются документом, который фиксирует только победителя и ничего не говорит о других участниках.

Важно! Основанием для увольнения является документ, удостоверяющий результаты выборов (конкурса), из которого следует, что увольняемый работник принимал участие в конкурсе, но на искомую должность избран не был.

По данному мотиву также должен быть уволен работник, занимающий выборную должность, при отказе участвовать в конкурсе на следующий срок. В этом случае основанием для увольнения будет являться документ, свидетельствующий о таком отказе, а последним днем работы - день проведения конкурса, когда бы таковой не состоялся и вне зависимости от его итогов (победителей может не оказаться).

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работником прежней работы, относятся:

а) лишение права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью ([ст. 47 УК РФ](#)).

б) арест ([ст. 54 УК РФ](#)). Это наказание предусматривает содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества и исключает возможность продолжения работы по срочному трудовому договору, срок которого менее срока ареста;

в) лишение свободы на определенный срок ([ст. 56 УК РФ](#));

г) пожизненное лишение свободы ([ст. 57 УК РФ](#)).

Другие виды наказания не препятствуют выполнению работником его трудовых обязанностей. Например, исправительные работы ([ст. 50 УК РФ](#)) могут отбываться по месту работы, когда работодатель удерживает и перечисляет в доход государства заработок осужденного в размере, установленном приговором суда (от 5 до 20 процентов).

Важно! Прекращение трудового договора производится в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности;

Утрата работником способности к труду (общей трудоспособности) должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ. Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены [Постановлением](#) Правительства РФ от 20.02.2006 N 95. Листок нетрудоспособности не заменяет собой медицинское заключение.

Основанием для увольнения работника, утратившего общую трудоспособность, является [справка](#) об инвалидности, выданная соответствующим бюро медико-социальной экспертизы.

Также по данному основанию может быть уволен работник, который, хотя и сохранил общую трудоспособность, но при этом утратил профессиональную трудоспособность (например, спортсмен, получивший серьезную травму, которая не привела к инвалидности). Правительством РФ утверждены Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний ([постановление](#) от 16.10.2000 N 789).

В этом случае основанием увольнения является [выписка](#) из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности.

Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 3 ст. 178](#) ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск ([ч. 2 ст. 137](#) ТК РФ).

б) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, умершим или безвестно отсутствующим;

Прекращение трудового договора производится на основании свидетельства о смерти или решения суда о признании гражданина умершим или безвестно отсутствующим.

При увольнении по данному основанию последним днем работы является день смерти. Увольнение ранее этой даты свидетельствует, что социальное пособие будет выдано на погребение еще живого работника, против чего возражает Фонд социального страхования РФ.

В соответствии со [ст. 307](#) ТК РФ в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, а также иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник вправе в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации его прекращения.

Запись в трудовую книжку при этом не производится, поскольку работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, трудовых книжек не ведут.

Важно! При смерти работодателя - физического лица, который являлся индивидуальным предпринимателем, за прекращением трудовых отношений работнику необходимо обращаться в суд.

В соответствии со [ст. 264, 265, 268](#) ГПК РФ суд установит факт, имеющий юридическое значение, а именно - прекращение трудового договора за смертью работодателя.

Запись о прекращении трудовых отношений на основании решения суда в трудовую книжку работника внесет новый работодатель (п. 28 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225).

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства);

Важно! Прекращение трудового договора производится в случае, если указанное чрезвычайное обстоятельство признано Правительством Российской Федерации или органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Основанием для увольнения будет копия акта органа государственной власти о введении режима чрезвычайного положения (ситуации) на территории, на которой расположен или действует работодатель. Органы местного самоуправления правом вводить режим чрезвычайного положения (ситуации) не наделены.

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

Выполнение работником трудовых обязанностей невозможно в связи с применением следующих наказаний (ст. 3.2 КоАП РФ):

- лишение специального права;
- административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
- дисквалификация.

Административное выдворение следует отличать от депортации, под которой понимается принудительная высылка иностранного гражданина из Российской Федерации в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в России. Если административное выдворение - это вид наказания, то депортация представляет собой следствие истечения срока действия разрешительных документов и наказанием не является. Поэтому депортированного работника нельзя уволить по данному основанию.

Поскольку решения о дисквалификации суд принимает в отношении работников, выполняющих функции единоличного исполнительного органа (директора, генерального директора и др.) или занимающих руководящие должности в коллегиальных исполнительных органах юридических лиц, увольнение по данному основанию происходит следующим образом:

- решение о прекращении трудовых отношений с дисквалифицированным руководителем принимает собственник имущества организации;
- одновременно собственник определяет нового руководителя (возлагает исполнение обязанностей);
- такое решение собственника оформляется соответствующим актом (протоколом,

постановлением), на основании которого новый руководитель (исполняющий обязанности руководителя) составляет и подписывает приказ об увольнении дисквалифицированного работника.

Важно! Прекращение трудового договора допустимо, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть, в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

Основанием увольнения является документ, в соответствии с которым действие специального права приостановлено, либо его срок истек, либо работник лишен такого права.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

Основанием для увольнения является решение компетентного руководителя органа государственной власти либо организации о прекращении допуска работника к государственной тайне.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

Поворот исполнения судебного решения в части выплат, произведенных в пользу работника, незаконно восстановленного на работе, возможен только в том случае, если незаконное восстановление состоялось в результате сообщения работником ложных сведений и/или предоставления подложных документов.

Важно! Прекращение трудового договора производится на основании вступившего в законную силу решения суда об отмене решения суда (решения государственной инспекции труда) о восстановлении работника на работе.

12) возникновение установленных Трудовым **кодексом**, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (педагогической, иной деятельности в учреждениях для детей).

Как правило, речь идет о совершении такими работниками уголовных деяний, исключающих возможность их общения с детьми. В графе "основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" указываются реквизиты справки о наличии судимости или копия приговора суда о признании работника виновным в совершении преступления (преступлений), указанного в [абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ](#).

В определенных условиях расторжение трудового договора по данному основанию возможно и по гражданскому делу в случае признания работника недееспособным.

Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Увольнение в отпуске по беременности и родам по истечении срока трудового договора

Вопрос:

Сотрудница была принята на работу по срочному трудовому договору на время декретного отпуска основного сотрудника. Сейчас эта сотрудница находится в отпуске по беременности и родам до 25 ноября 2019. Основной сотрудник выходит на работу 07.10.2019. Можно ли сотрудницу, с которой заключен срочный трудовой договор, уволить 07.10.2019 или нужно дождаться окончания отпуска по беременности и родам и уволить ее 25.11.2019?

Ответ:

Если трудовой договор с работницей был заключен на период отсутствия основного работника, то расторгнуть его в период ее беременности/нахождения в отпуске по беременности и родам связи с истечением срока действия работодатель будет вправе при одновременном выполнении следующих условий:

- основной работник вышел на работу;
- у работодателя отсутствует другая работа, на которую работницу можно перевести с ее письменного согласия до окончания беременности и которая не противопоказана ей по состоянию здоровья.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий отсутствует, уволить временную работницу в связи с истечением срока действия трудового договора работодатель не вправе.

Правовое обоснование:

Согласно [абз. 2 ч. 2 ст. 59 ТК РФ](#) срочный трудовой договор заключается 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.

В соответствии с **ч. 1 ст. 79** ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (**ч. 3 ст. 79** ТК РФ).

Согласно **ч. 3 ст. 261** ТК РФ допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Истечение срока действия трудового договора генерального директора

Вопрос:

Истекает срок действия трудового договора с генеральным директором, который заключен на основании устава на 5 лет. Полномочия будут продляться на основании протокола общего собрания участников общества. Как правильно оформить трудовые отношения с генеральным директором, нужно ли увольнять директора и заново принимать? Или следует заключить дополнительное соглашение о продлении срока действия трудового договора и издать приказ о продлении полномочий директора?

Ответ:

В описанной ситуации с генеральным директором срочный трудовой договор подлежит прекращению в связи с истечением (окончанием) срока его действия. Сделать это необходимо постольку, поскольку общий срок срочного трудового договора не может превышать 5 лет. После расторжения срочного трудового договора необходимо заключить новый трудовой договор на определенный срок.

Правовое обоснование:

Согласно **ч. 1 ст. 58** ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен **ТК РФ** и иными федеральными законами.

В соответствии с [ч. 1 ст. 79](#) ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Вопрос:

В Службу персонала обратилась родственница работницы с просьбой уволить ее сестру, в связи с невозможностью продолжать трудовую деятельность. Из представленных документов следует, что сестре установлена первая группа инвалидности со степенью ограничения "3". Можно ли работницу с первой группой инвалидности и третьей степенью ограничения считать неспособной к трудовой деятельности и уволить по [п. 5 ч. 1 ст. 83](#) ТК РФ?

Ответ:

Если соответствующим медицинским документом работнику установлена 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности и при этом указано на невозможность (противопоказанность) осуществления трудовой деятельности, трудовой договор подлежит прекращению по [п. 5 ч. 1 ст. 83](#) ТК РФ.

Необходимо иметь в виду, что третья степень ограничения способности к трудовой деятельности сама по себе не означает, что работник однозначно не способен трудиться.

При частичном сохранении трудоспособности этот факт отражается в индивидуальной программе реабилитации. В данном документе делается отметка о степени ограничения в графе "Способность к трудовой деятельности" (в нашем случае - 3 степень), а в разделе "Мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации" приводится заключение о видах и степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, в соответствии с которыми указываются рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида. Работодатель вправе уволить работницу на основании [п. 5 ч. 1 ст. 83](#) ТК РФ только при наличии медицинских документов, однозначно удостоверяющих факт полной (100%) утраты возможности осуществления ею трудовой деятельности.

Правовое обоснование:

Согласно [п. 5 ч. 1 ст. 83](#) Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Как правильно уволить сезонную работницу в связи с истечением срока действия трудового договора

Вопрос:

Работница находится в отпуске по беременности и родам до конца ноября. У нее срочный трудовой договор до 30 октября для выполнения сезонных работ. Как правильно ее уволить в связи с истечением срока трудового договора?

Ответ:

Работодатель должен отсрочить прекращение трудового договора с работницей до окончания (прекращения) ее отпуска по беременности и родам. По окончании (прекращении) отпуска трудовой договор с работницей, утратившей статус беременной женщины, подлежит прекращению в связи с истечением срока его действия.

Правовое обоснование:

Согласно [ст. 261](#) ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Увольнение в отпуске по беременности и родам по истечении срока трудового договора женщины, которая приобрела статус одинокой матери

Вопрос:

После продления срочного трудового договора с беременной работницей на основании [ч. 2 ст. 261](#) ТК РФ до окончания отпуска по беременности и родам вправе ли работодатель уволить ее в связи с истечением срока трудового договора при условии, что она стала матерью-одиночкой с ребенком в возрасте до 1,5 лет? Или в таком случае работодатель обязан продлить срок действия ее трудового договора до окончания отпуска по уходу за ребенком?

Ответ:

Продление срочного трудового договора с зафиксированной в нем датой его прекращения законом не предусмотрено. В случае беременности дата прекращения срочного трудового договора должна быть отложена до момента прекращения состояния беременности. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора родившей женщины, находящейся в отпуске, возможно, поскольку это не является увольнением по инициативе работодателя.

Правовое обоснование:

В соответствии со [ст. 261](#) ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка),

являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1, 5 - 8, 10](#) или [11 части первой статьи 81](#) или [пунктом 2 статьи 336](#) настоящего Кодекса).

В соответствии со [ст. 77](#) ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 78](#) настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 79](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](#) и [81](#) настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75](#) настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74](#) настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья и четвертая статьи 73](#) настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1](#) настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](#) настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим [Кодексом](#) или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84](#) настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами.