Главам всех муниципальных образований Пряжинского национального муниципального района

Уважаемые коллеги!

Прошу опубликовать на официальном сайте Вашего муниципального образования в сети «Интернет» информацию следующего содержания:

Прекращение срочного трудового договора

В соответствии с ч. 1 ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) 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.

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.

Предупреждение об увольнении должно подписать лицо, правовой статус которого соответствует статусу лица, подписавшего трудовой договор. Основанием увольнения является юридический факт наступления конкретной даты или юридический факт истечения конкретного календарного срока, рассчитанного по правилам ст. 14 ТК 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.

Кроме того, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ). При этом основанием увольнения является документ, фиксирующий выполнение объема работ, для выполнения которых был заключен срочный трудовой договор.

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

Также трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

Следует отметить, что согласно положениям ст. 261 ТК РФ и разъяснениям, содержащимся в пункте 27 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности женщины. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода 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 она может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Прокурор района

советник юстиции К.С. Лебединский

В.О. Нефедов, 3-11-04