

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?

Трудовое законодательство разрешает работодателю заключать с работниками срочные трудовые договоры. [Ст. 59](#) ТК РФ предусматривает две группы оснований для их составления: первая группа причин связана с временным характером труда, вторая группа – с возможностью временного трудоустройства, даже если работа является постоянной.

Как правило, этап заключения срочного трудового договора не вызывает особенных сложностей у работодателей, сомнения и трудности возникают при его расторжении.

Правильные ответы на множество распространенных и не очень вопросов помогут снизить риск признания договора заключенным на неопределенный срок и избежать административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ с наложением штрафа на юрлицо до 100 000 руб.

В данном аналитическом материале мы рассказали, как правильно заключить срочный трудовой договор и какие условия необходимо предусмотреть в нем, подробно описали алгоритм расторжения договора, а также дали ответы на распространенные вопросы работодателей и привели рекомендации, которые помогут снизить риски признания договора бессрочным и минимизировать возможность нарушений.

БОНУС! Готовые формы срочных трудовых договоров и сопутствующих документов

Содержание материала:

1. [В каких случаях правомерно заключение срочного трудового договора](#)
2. [Какие условия прописать в срочном трудовом договоре](#)
3. [Как продлить \(пролонгировать\) срочный трудовой договор](#)
4. [Как правильно расторгнуть срочный трудовой договор в связи с истечением срока его действия](#)
5. [Особенности применения отдельных оснований для расторжения или продления срочного трудового договора](#)
6. [5 типичных ошибок работодателя при заключении срочного трудового договора](#)
7. [Ответственность работодателя за нарушения при увольнении работника](#)

В каких случаях правомерно заключение срочного трудового договора

Право работодателя заключить с работником срочный трудовой договор закреплено ст. 58 ТК РФ. Такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, или по соглашению сторон. При этом заключение срочного трудового договора возможно в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, и не зависит исключительно от желания работодателя. Срочный трудовой договор, заключенный по требованию работодателя и при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок ([ч. 5 ст. 58](#) ТК РФ).

Обратите внимание!

В общем случае срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более 5 лет ([п. 2 ч. 1 ст. 58](#) ТК РФ).

В некоторых случаях законодательно установлен минимальный срок срочного трудового договора. Например, срочный трудовой договор с работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается на срок не менее двух лет ([п. 9 ст. 22.2](#) Закона от 19.04.1991 N 1032-1).

Закон разделяет случаи заключения срочного трудового договора в обязательном порядке и случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон. Ст. 59 ТК РФ предусматривает две группы оснований для заключения срочного трудового договора: первая группа связана с временным характером труда, вторая – с возможностью трудоустройства лиц, которые принимаются на работу на период определенного времени, хотя сама работа не носит временный, непостоянный характер. Так, в первом случае срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения ([ч. 2 ст. 58](#), [ч. 1 ст. 59](#), [ч. 1, 5 ст. 332.1](#), [ч. 2 ст. 348.4](#) ТК РФ; [п. 13](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Необходимость заключения срочного договора прямо предусмотрена трудовым законодательством в следующих случаях ([ч. 1 ст. 59](#) ТК РФ):

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
3. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
4. с лицами, направляемыми на работу за границу;
5. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
6. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
7. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. Этот случай не предполагает заключения с работником срочного трудового в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия этих договоров ([п. п. 1, 6](#) Постановления Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П; [Определение](#) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19.07.2021 N 85-КГПР21-1-К1);
8. в других случаях, предусмотренных [ТК](#) РФ или иными федеральными законами.

Независимо от характера предстоящей работы или условий ее выполнения по соглашению сторон, срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях ([ч. 2 ст. 59](#) ТК РФ):

1. с лицами, поступающими на работу к работодателям-субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
2. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

3. с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

4. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5. с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от организационно-правовой формы организации и формы собственности;

7. с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

8. с лицами, поступающими на работу по совместительству;

9. с лицами, поступающими на работу в некоммерческие организации (за исключением некоторых категорий), численность работников которых не превышает 35 человек;

10. в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Разница в первой и второй части ст. 59 ТК РФ

Срочный трудовой договор заключается	По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться
Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, то есть у работодателя должно быть обоснование срочности работы, на	Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. В данном случае стороны достигли договоренности о заключении срочного трудового договора. Работа у

которую принимается сотрудник (ч. 1 ст. 59 ТК РФ)	работодателя может при этом носить бессрочный характер.
---	---

В свою очередь, заключение срочного трудового договора по соглашению сторон может быть признано правомерным, только если такой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Исходя из толкования положений Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что такая договоренность между работником и работодателем должна иметь место до непосредственного заключения трудового договора. Она может иметь форму заявления о приеме на работу, содержащего условие срочности.

Рекомендация!

При заключении срочного трудового договора по части второй ст. 59 приведите в договоре следующую формулировку: «...договор заключен на срок ____ как с лицом, которое является _____ на основании достигнутого с ним соглашения №__ от (дата)»

Следует также учитывать, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок ([Постановление](#) Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П; [п. 14](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2). Причем многократностью в различных случаях признается заключение договора как по второму, так и по третьему разу.

Перечень нормативно-правовых актов:

-  [ст. 59, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 \(ред. от 24.11.2015\) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#)

Какие условия прописать в срочном трудовом договоре

Срочный трудовой договор оформляется в произвольной форме, кроме случая, если работодателем является микропредприятие или НКО (некоммерческая организация), отказавшаяся от издания и применения уже изданных ранее локальных нормативных актов. В таком случае все условия, которые должны регламентироваться ЛНА, включите в трудовой договор, составив его на основе специальной типовой [формы](#) ([ч. 1 ст. 309.1](#), [ст. 309.2](#) ТК РФ, [Постановление](#) Правительства РФ от 27.08.2016 N 858).

В остальном оформление и подписание срочного трудового договора стандартные. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах: один для работодателя и один для работника. Каждый из них должен быть подписан работодателем и работником. Попросите работника также поставить на вашем экземпляре подпись в подтверждение того, что он получил свой экземпляр договора ([ч. 1 ст. 67](#) ТК РФ).

Составляя срочный трудовой договор, укажите в нем все сведения и условия, характерные для бессрочного, в частности, место работы, должность, оплату труда, условия труда на рабочем месте. Пропишите основание срочности и срок договора (они урегулированы законом). Условие об испытательном сроке зависит от срока договора.

Как прописать основание срочности в трудовом договоре?

Прописать основание срочности в договоре несложно. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, указанных в [ст. 59](#) ТК РФ ([ч. 2 ст. 58](#) ТК РФ). Выберите необходимое основание из закона и укажите его в тексте договора. Напомним, что основание срочности - обязательное условие, которое должно быть включено в срочный трудовой договор с работником ([ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ).

Основания заключения срочного трудового договора, как уже было сказано ранее, делятся на две категории: когда вы обязаны заключить такой договор и когда он заключается по соглашению с работником в определенных случаях.

Обратите внимание!

Конституционный Суд РФ указал, что недопустимо заключать срочный трудовой договор по основанию, предусмотренному [абз. 8 ч. 1 ст. 59](#) ТК РФ, если срочный характер трудовых отношений

обусловлен только ограниченным сроком действия гражданско-правовых договоров об оказании относящихся к уставной деятельности работодателя услуг, которые заключены у него с заказчиками ([Постановление](#) от 19.05.2020 N 25-П).

Например, Вы являетесь частной охранной организацией. У вас с клиентами заключены гражданско-правовые договоры об оказании охранных услуг на какой-то определенный срок, например на один год с возможной пролонгацией. С охранниками, то есть с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением договорных обязательств по этим договорам, вам нельзя заключать срочные трудовые договоры как с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, ссылаясь на то, что с клиентами заключены договоры, имеющие определенный срок действия, и вы не знаете, будут ли они их пролонгировать.

Как оформить условие о сроке действия договора?

Прописать срок в срочном трудовом договоре несложно. Во-первых, вы имеете право ограничить срок действия трудового договора определенным календарным периодом или календарной датой (с указанием даты начала и окончания срока действия трудового договора либо общей продолжительности работы).

Во-вторых, если же работник принимается на выполнение какой-то конкретной работы, то срок действия трудового договора будет ограничен тем обстоятельством, с которым связано заключение такого договора, например, в случае приема работника для замещения временно отсутствующего сотрудника.

Рекомендация!

Обратите внимание, что есть несколько образцов, которые предлагают для использования при формировании условий о сроке действия трудового договора. Например, в письме Роструда предложено указать, что трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по причине ухода за ребенком до достижения им возраста полутора лет ([Письмо](#) Роструда от 03.11.2010 N 3266-6-1).

Однако использовать такую формулировку нецелесообразно по следующей причине: если, например, замещаемый работник после этого уйдет в отпуск, работодателю

потребуется прекращать трудовой договор со «срочником» или вносить в него изменения, указывая обстоятельства, с которыми срок договора связан.

Оптимальной в данном случае была бы редакция условия трудового договора, в которой было бы прописано так, как прописано в законе: работник принимается на работу для замещения временно отсутствующего работника с указанием должности и ФИО, за которым на период его отсутствия сохраняется место работы. Именно так и указано в Трудовом кодексе ([ст. 59](#) ТК РФ). Таким образом, срок и основание отсутствия основного работника в трудовом договоре со «срочником» лучше не конкретизировать.

Рекомендации по составлению трудового договора со «срочником», принятым на время отсутствия основного сотрудника

№	Вопрос	Рекомендация
1.	Надо ли указывать в договоре ФИО отсутствующего сотрудника?	Да
2.	Надо ли указывать причины, по которым он отсутствует?	Нет, рекомендуется использовать общую формулировку из ст. 59 ТК РФ «на период исполнения обязанностей отсутствующего работника ФИО, за которым согласно закона сохранено рабочее место»
3.	Надо ли указывать, когда он выйдет на работу?	Конкретную дату или событие (например, окончание отпуска по уходу за ребенком) указывать не надо
4.	Когда прекращать трудовой договор?	В день выхода постоянного работника. Внимание: в этот

		день «в штате» будет 2 единицы
5.	Надо ли уведомлять работника о прекращении срочного трудового договора за 3 дня?	Нет, уведомлять по ст. 79 ТК РФ не надо

Если срок действия трудового договора устанавливается конкретной датой, то, как правило, он включается в трудовой договор в виде дня начала работы и последнего дня работы. Тем не менее не самым корректным является следующее условие: заключен трудовой договор, например, с 1 января до 31 декабря или по 31 декабря. Начинаются вопросы, которые не всегда однозначно воспринимаются и работником, и работодателем. Поэтому целесообразнее в трудовой договор включать то условие, которое предусмотрено ТК РФ, а именно: «Последним днем работы работника является...», с указанием конкретной даты ([ст. 84.1](#) ТК РФ) либо установить общую продолжительность работы (например, календарный год).

Как установить в срочном трудовом договоре условие об испытании

Если срок трудового договора – до двух месяцев, не указывайте условие об испытании в договоре, поскольку в этом случае испытание при трудоустройстве устанавливать нельзя в соответствии с [ч. 4 ст. 70](#) ТК РФ). Если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, укажите испытание таким образом, чтобы оно не превышало двух недель ([ч. 6 ст. 70](#) ТК РФ). В остальных случаях требования к сроку испытания аналогичны требованиям для бессрочных трудовых договоров (они указаны в [ч. 5 ст. 70](#) ТК РФ). Так, для рядовых работников испытание не может превышать трех месяцев ([ч. 5 ст. 70](#) ТК РФ).

Пример условия об испытании

«1.4. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания - 2 (две) недели со дня фактического начала работы, так как срок действия настоящего Договора составляет четыре месяца. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе».

Как прописать в срочном трудовом договоре условие об отпуске?

Условие об отпуске в срочном трудовом договоре указывается по тем же правилам, что и для бессрочных договоров. Если такой отпуск не отличается в целом от установленного по организации, указывать его в трудовом договоре не обязательно, что следует из [ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ. Напомним, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск, как правило, составляет 28 календарных дней ([ч. 1 ст. 115](#) ТК РФ).

Исключение - срочный трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных или временных (до двух месяцев) работ. В таких случаях в трудовом договоре нужно указать условие об отпуске, так как он отличается от установленного в организации для других работников. Рассчитывается такой отпуск исходя из двух рабочих дней за месяц работы ([ч. 2 ст. 57](#), [ст. 291](#), [295](#) ТК РФ).

Перечень нормативно-правовых актов:

-  [ст. 58, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [ст. 59, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [ст. 70, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Вопрос: О заключении срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, а также об указании в данном договоре условия об испытании. \(Письмо Роструда от 03.11.2010 N 3266-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева" {КонсультантПлюс}](#)

Полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Ситуация: В каких случаях правомерно заключение срочного трудового договора? \("Электронный журнал "Азбука права", 2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Как принять на работу по срочному трудовому договору \(Издательство "Главная книга", 2021\) {КонсультантПлюс}](#)

Как продлить (пролонгировать) срочный трудовой договор

Ответ на вопрос о порядке и возможности пролонгации срочного трудового договора не урегулирован трудовым законодательством и достаточно вариативен в судебной практике. В связи с этим позиция специалиста при его решении часто оказывается субъективной и зависит прежде всего от толкования норм трудового права, а именно ответа на вопрос, является ли срочность видом договора или же его условием.

Срочность договора – вид или условие: две позиции

Срочность – это вид договора!	Срочность – это условие договора!
Ст. 58 Трудового кодекса 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.	Ст. 57 Трудового кодекса РФ. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: 1. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.
ВЫВОД: при окончании срока договор утрачивает свою силу.	ВЫВОД: срок договора может быть продлен (пролонгирован) по соглашению сторон.
Преимущества и недостатки каждого варианта	
Преимущество: нет риска признания договора бессрочным.	Преимущество: более низкая трудозатратность на администрирование процесса продолжения трудовых отношений.
Недостаток: более высокая трудозатратность, ведь договор необходимо прекращать по его	Недостаток: риски признания договора бессрочным.

окончании с оформлением всех документов и выплатой причитающихся сумм, а затем заключать вновь.	
---	--

Таким образом, вопрос продления законом напрямую не урегулирован. Нет единой позиции и у специалистов Роструда. Некоторые допускают возможность внести изменения в трудовой договор, в том числе изменить его срок, не только в определенных законом случаях, но и по договоренности сторон. Для этого рекомендуют подписать дополнительное соглашение ([Письмо](#) Роструда от 31.10.2007 N 4413-6). Другие с ними не соглашаются ([Письмо](#) Роструда от 08.12.2008 N 2742-6-1).

Минтруд России считает, что трудовое законодательство не предусматривает возможности и порядка продления срочных трудовых договоров. Исключением являются случаи, прямо предусмотренные Трудовым [кодексом](#) РФ ([Письмо](#) от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772).

Мнение судов в этом вопросе тоже неоднозначно. Если условие о срочности рассматривается как рядовое условие, которое может быть изменено, стало быть, суды приходят к выводу, что оно может быть изменено по соглашению сторон в любое время до истечения срока действия трудового договора, и здесь нет никаких рисков, связанных с нарушением трудового законодательства (Апелляционные определения Пермского краевого суда от 08.02.2017 по делу [N 33-1872/2017](#), Верховного Суда Чувашской Республики от 23.12.2013 по делу [N 33-4638/2013](#)). Есть и другая позиция, которая придерживается такого мнения, что условие о сроке действия трудового договора есть не что иное, как видообразующий признак (Определение Верховного Суда РФ от 27.06.2014 [N 41-КГ14-10](#)). Этому есть вполне закономерное объяснение, поскольку выделяются два вида трудовых договоров: договор, заключенный на неопределенный срок, и договор, заключенный на срок – его именуют срочным трудовым договором. Различаются они исключительно по содержанию трудового договора. Если в трудовом договоре срок не указан, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок. В этой связи более основательна вторая позиция, поскольку есть еще одно обоснование, которое позволяет утверждать именно эту, вторую позицию, что условие о

сроке действия трудового договора не может быть произвольно изменено. Первое – это те нормы, которые предусматривают возможность продления срока действия трудового договора. Это и условия о продлении срока действия с беременными женщинами на период беременности, это и возможность продления срока действия трудового договора с профессорско-преподавательским составом, который избирается по конкурсу, например, и со спортсменами, и т.д. ([ч. 8 ст. 332](#), [ч. 2 ст. 261](#), [ч. 7 ст. 348.4](#) ТК РФ).

Поэтому, принимая решение о продлении срока трудового договора, учитывайте сложившуюся судебную практику по таким делам и мнение проверяющих, иначе возможны [риски](#), в частности:

- административная ответственность по [ч. 4, 5 ст. 5.27](#) КоАП РФ, если вы, например, не оформили или неправильно оформили дополнительное соглашение о продлении срочного трудового договора;
- ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ - при любых других нарушениях, связанных с некорректным продлением срочного трудового договора;
- признание срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок - если, например, общий срок трудового договора с учетом срока продления превышает пять лет, дополнительное соглашение заключено после того, как истек срок трудового договора. Такие выводы следуют, в частности, из [п. 2 ч. 1, ч. 4 ст. 58](#) ТК РФ. В конфликтной ситуации суд по иску работника может признать продленный договор бессрочным, а контролирующие органы – счесть продление нарушением [ТК РФ](#).

Рекомендация!

По нашему мнению, позиция признания срочного трудового договора одним из видов ТД в соответствии с положениями ТК РФ является более безопасной, хотя и более трудоемкой. В случае расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия риски признания такого договора заключенным на неопределенный срок существенно ниже. Иная позиция также может вызвать споры с контролирующими органами.

Если вы все же решили придерживаться иной позиции, согласно которой срочность является условием трудового договора, составьте дополнительное соглашение к продлеваемому срочному договору в письменном виде ([ст. 72](#) ТК РФ). В нем достаточно

прописать основания, по которым требуется продлить трудовой договор, и срок, на который его нужно продлить, так как они относятся к обязательным условиям с учетом [ч. 2, 3 ст. 57](#) ТК РФ.

При этом общий срок трудового договора с учетом срока, указанного в дополнительном соглашении, не должен превышать пять лет, чтобы договор не признали бессрочным ([п. 2 ч. 1 ст. 58](#) ТК РФ).

Оформите дополнительное соглашение до того, как закончится срок трудового договора. Иначе не успеете установить новый срок, поскольку договор станет бессрочным в силу [ч. 4 ст. 58](#) ТК РФ. Дополнительное соглашение нужно оформить и подписать в двух экземплярах (один для вас, другой для работника). На практике допсоглашения к каждому трудовому договору нумеруются по порядку начиная с номера 1 ([Письмо Минтруда России от 28.04.2020 N 14-2/В-519](#)). Попросите работника также поставить на вашем экземпляре подпись в подтверждение того, что он получил свой экземпляр допсоглашения. Такой подход нужно использовать, так как он установлен [ч. 1 ст. 67](#) ТК РФ для трудового договора, а дополнительное соглашение - его неотъемлемая часть ([ч. 3 ст. 57](#) ТК РФ).

Приказ о продлении срочного трудового договора оформите на основании подписанного с работником дополнительного соглашения. Форма может быть произвольной, так как нормативно установленной нет.

В приказе о продлении срочного трудового договора укажите:

1. данные работника - его Ф.И.О., должность, структурное подразделение (при наличии); условие о продлении срока трудового договора;
2. основание для продления. При этом укажите реквизиты дополнительного соглашения, других документов (если есть), на основании которых договор был продлен, например заявления работника, справки из медицинского учреждения;
3. срок, на который продлевается договор (конкретной датой или наступлением события - в зависимости от основания продления).

Можете включить в приказ дополнительные поручения ответственным работникам, например главному бухгалтеру, начальнику отдела кадров, - осуществлять контроль над выполнением приказа.

Ответственных лиц и работника ознакомьте с приказом под подпись.

Как правильно расторгнуть срочный трудовой договор в связи с истечением срока его действия

Как определить дату окончания срочного трудового договора?

Прежде чем произвести увольнение, Вам нужно правильно определить дату, когда истекает срок действия трудового договора, чтобы своевременно уволить работника. Если трудовые отношения продолжатся после этой даты, договор станет бессрочным и произвести увольнение по [п. 2 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ будет уже нельзя ([ч. 4 ст. 58](#) ТК РФ).

Такая дата может быть прямо указана в трудовом договоре либо может определяться конкретным событием. Так, если срочный трудовой договор заключен для выполнения [сезонных работ](#), то он прекращается по окончании соответствующего периода (сезона) ([ч. 1 ст. 59](#), [ч. 4 ст. 79](#) ТК РФ).

Если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, то трудовой договор прекращается с выходом этого работника на работу ([ч. 1 ст. 59](#), [ч. 3 ст. 79](#) ТК РФ).

Если срочный трудовой договор заключен для выполнения определенной работы, дату окончания которой нельзя было определить при заключении договора, он прекращается по завершении этой работы ([ч. 1 ст. 59](#), [ч. 2 ст. 79](#) ТК РФ). В этом случае оформите документ, подтверждающий завершение работы (например, акт о приеме работ по унифицированной [форме N Т-73](#)). В нем будет зафиксирована дата окончания работы, то есть дата увольнения.

Какой срок отработки установлен при увольнении по срочному трудовому договору

Работник со срочным трудовым договором должен отрабатывать только в случае, если увольняется по собственному желанию до истечения срока договора. Срок отработки при этом определяется так же, как и у других работников, и составляет, как правило, не менее двух недель. А, например, для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев или для выполнения сезонных работ, такой срок составляет три календарных дня. Если же досрочно хочет уволиться по собственному желанию руководитель организации, он должен отработать не менее одного месяца. Напомним, что в некоторых случаях вы должны уволить работника без отработки, например,

женщину в связи с переводом мужа на работу в другую местность ([ч. 1, 3 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296](#) ТК РФ).

Возможна ситуация, когда во время отработки истекает срок трудового договора. В этом случае увольте работника в связи с истечением срока договора ([п. 2 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ), иначе он станет бессрочным согласно [ч. 4 ст. 58](#) ТК РФ. При этом по окончании периода отработки работник может передумать увольняться по собственному желанию, отзывая заявление, и уволить его по этому основанию также не получится ([ч. 4 ст. 80](#) ТК РФ).

Как уведомить работника об истечении срока действия договора?

Далее направьте работнику уведомление о расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Такое уведомление не требуется, если истекает срок договора, который вы заключили с работником на время исполнения обязанностей отсутствующего работника ([ч. 1 ст. 79](#) ТК РФ).

Составляя письменное уведомление, укажите в нем следующую основную важную информацию:

1. Ф.И.О. и должность работника, которому адресуете уведомление;
2. сведения о том, что трудовой договор будет прекращен в связи с истечением срока его действия;
3. [дату](#) прекращения договора.

Правильно составленное уведомление будет подтверждать, что вы исполнили требование [ч. 1 ст. 79](#) ТК РФ, и не вызовет претензий у контролирующих органов.

Рекомендуем оформить уведомление в двух экземплярах (один для вас, а второй - для работника). Вручите уведомление работнику и попросите его на вашем экземпляре написать, что уведомление получено, поставить подпись и дату получения.

Если работник откажется ознакомиться с документом, составьте об этом акт. Он будет подтверждать, что вы выполнили требование [ч. 1 ст. 79](#) ТК РФ и уведомили работника об увольнении.

Вы также можете направить уведомление, например, по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении. Такой способ обычно используют, например, если работник находится на больничном или в отпуске.

Как составить приказ об увольнении по истечении срока действия трудового договора?

Приказ об увольнении работника в связи с истечением срока действия трудового договора оформите так же, как и любой другой приказ об увольнении, в частности: используйте унифицированную [форму N Т-8](#) или самостоятельно разработанную вами форму приказа.

В приказе правильно отразите основание увольнения, как оно сформулировано в [п. 2 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ.

Пример формулировки основания увольнения

Истечение срока трудового договора, [пункт 2 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В качестве основания издания приказа укажите все документы, на основании которых издаете приказ, например пункт трудового договора, в котором содержится условие о его сроке действия, уведомление о расторжении трудового договора. С приказом ознакомьте работника под подпись. Если это невозможно сделать или работник отказывается ознакомиться с документом, на приказе нужно сделать соответствующую запись ([ч. 2 ст. 84.1](#) ТК РФ).

Как внести запись в трудовую книжку и произвести расчет с работником при истечении срока трудового договора?

[В случае ведения](#) трудовой книжки запись об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора вносите в трудовую книжку по тем же [правилам](#), что и другие записи об увольнении.

Заполните и представьте в ПФР [форму](#) «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)». [Порядок](#) заполнения формы СЗВ-ТД утвержден Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п ([ч. 1, 2 ст. 66.1](#) ТК РФ, [п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете).

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

Главное - правильно укажите формулировку основания увольнения, предусмотренную [п. 2 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ.

Пример формулировки записи

Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока трудового договора, [пункт 2 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольняя работника в связи с истечением срока действия трудового договора, произведите с ним расчет в стандартном порядке. В частности, выплатите работнику зарплату, компенсацию за неиспользованный отпуск, иные причитающиеся суммы. Как правило, такие выплаты нужно произвести в день увольнения. Обратите внимание, что есть особенности расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении сезонных работников и работников, принятых на срок до двух месяцев.

Полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как составить срочный трудовой договор \(КонсультантПлюс, 2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как уволить работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора \(КонсультантПлюс, 2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с истечением срока трудового договора {КонсультантПлюс}](#)

Особенности применения отдельных оснований для расторжения или продления срочного трудового договора

На практике часто возникают вопросы о том, какие особенности нужно учесть при увольнении отдельных категорий работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, а именно:

1. беременной работницы в связи с истечением срока действия трудового договора;
2. женщины, срок действия договора которой истек в период декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком;
3. временного работника, у которого срок действия трудового договора истек в связи с выходом основного работника;
4. сезонного работника.

Увольнение беременной работницы в связи с истечением срока действия трудового договора

При увольнении беременной работницы в связи с истечением срока действия трудового договора существуют некоторые особенности. Работодатель часто задается следующими вопросами:

1. можно ли прекратить срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок, с беременной сотрудницей;
2. если нет, то когда можно уволить;
3. пролонгируется ли трудовой договор в указанных случаях или прекращается и заключается новый.

Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора установлены ст. 261 ТК РФ, в соответствии с которой 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. 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

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Узнать об окончании беременности работодатель может у самой сотрудницы, второго родителя, если он также трудится на предприятии, либо руководствоваться указанной в больничном листе предполагаемой датой родов.

Рекомендации по продлению срочного трудового договора и увольнению беременной

№	Вопрос	Рекомендация
1.	Можно ли прекратить срочный трудовой договор с беременной работницей?	Ситуация №1. Да, если сотрудница не предоставила заявление о «продлении» срока действия договора и медицинский документ, подтверждающий беременность. Ситуация №2. Нет, если она предоставила заявление о «продлении» срока действия договора и медицинский документ, подтверждающий беременность.
2.	Если нет, то когда ее можно уволить?	Договор продлевается до окончания беременности. Прекратить трудовой договор работодатель может в дату окончания беременности или когда он узнал об этом.
3.	Пролонгируется ли договор в указанных случаях, или прекращается и заключается новый?	В ст. 261 ТК РФ указано «продлевать», но

		рекомендуется прекратить срок действия договора и заключить новый.
--	--	--

При пролонгации путем расторжения прежнего и заключения нового трудового договора укажите, что целью составления нового договора является предоставление гарантий беременной женщине. Если вы продлеваете уже действующий договор, то составьте дополнительное соглашение к нему. Форму СЗВ-ТД в случае продления не подавайте.

Пример условия о продлении срочного трудового договора (по причине беременности)

1. Дополнить п. 1.6 трудового договора от 13.01.2021 N 10-ТД абз. 2 следующего содержания: "Срок действия настоящего Трудового договора продлевается до момента окончания беременности Работника".
2. На основании [ч. 2 ст. 261](#) Трудового кодекса РФ Работник обязан по письменному запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности...

Последующее увольнение оформляйте как обычно, в частности: издайте приказ об увольнении, внесите запись в трудовую книжку ([в случае ее ведения](#)) и личную карточку работницы. Информацию об увольнении необходимо внести в сведения о трудовой деятельности ([ч. 1 - 2 ст. 66.1](#) ТК РФ, [п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете).

Увольнение в период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком

При увольнении в период отпуска по беременности и родам необходимо учитывать, что ее можно уволить по тем же основаниям, что и беременную женщину, которая еще не ушла в указанный отпуск, так как возможность продления срочного ТД связана с фактом беременности, а не с фактом нахождения в указанном отпуске. Это следует из [ч. 2, 3 ст.](#)

[261](#) ТК РФ, [п. 27](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

Вы также можете расторгнуть срочный трудовой договор с женщиной в период отпуска по уходу за ребенком, так как законом это не запрещено.

Рекомендации по продлению срока трудового договора и увольнению в период отпуска по беременности и родам

№	Вопрос	Рекомендация
1.	Можно ли прекратить срочный трудовой договор с беременной работницей, находящейся в отпуске по беременности и родам?	Ситуация №1. Да, если она не предоставила заявление о «продлении» срока действия договора и документы, подтверждающие право на отпуск по БиР. Ситуация №2. Нет, если она предоставила заявление о «продлении» срока действия договора и документы, подтверждающие право на БиР.
2.	Если нет, то когда ее можно уволить?	Договор продлевается до окончания отпуска по беременности и родам.
3.	Пролонгируется ли трудовой договор в указанных случаях, или прекращается и заключается новый?	В ст. 261 ТК РФ указано «продлить», но рекомендуется прекратить срок действия договора и заключить новый.

Особенностей последующего увольнения в данном случае не предусмотрено, поэтому увольнение производите в стандартном порядке, а именно:

- уведомьте работницу об увольнении в связи с истечением срока трудового договора (кроме случая, когда договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника). Это можно сделать, например, направив заказное письмо с описью вложения и уведомлением о вручении;
- издайте приказ об увольнении;
- в случае ведения трудовой книжки внесите в нее запись об увольнении, повторите данную запись в личной карточке;
- внесите информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности;
- произведите окончательный расчет.

Увольнение временного работника в связи с выходом основного сотрудника на работу

Увольте временного работника в связи с выходом основного работника на работу в день выхода этого основного работника. Исключение возможно, если временная работница беременна. Ст. 261 ТК РФ предписано: 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, 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.

Рекомендации по продлению или прекращению трудового договора беременной работницы, срок которого истек в связи с выходом основного работника

№	Вопрос	Рекомендация
1.	Можно ли прекратить срочный трудовой договор, если работница находится на месте другого	Ситуация №1. Да, если работницу нельзя перевести

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

	постоянного работника и он выходит на работу, когда работница на срочном ТД беременна или находится в отпуске по уходу за ребенком?	на другую работу, а также если нет письменного согласия сотрудницы на перевод. Ситуация №2. Нет, если перевести работницу на другую работу возможно и есть письменное согласие на перевод.
2.	Если нет, то когда ее можно уволить?	Договор прекращается в день выхода на работу постоянного сотрудника, если нельзя ее перевести.
3.	Пролонгируется ли трудовой договор в указанных случаях, или прекращается и заключается новый?	Договор прекращается.

Уведомлять временного работника заранее об увольнении не нужно ([ч. 1 ст. 79](#) ТК РФ). В остальном действуйте стандартно: издайте приказ об увольнении, [в случае ведения](#) трудовой книжки внесите запись об увольнении в трудовую книжку и личную карточку, произведите расчет.

Информацию об увольнении необходимо внести в сведения о трудовой деятельности ([ч. 1 - 2 ст. 66.1](#) ТК РФ, [п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете).

Как уволить сезонного работника?

Трудовой договор с сезонным работником прекращается по окончании периода (сезона), на который этот договор заключался ([ч. 4 ст. 79](#) ТК РФ). В этом случае увольте работника в связи с истечением срока договора в стандартном порядке: [уведомьте](#) его об увольнении, издайте [приказ](#) об увольнении, [в случае ведения трудовой книжки](#) внесите [запись](#) об увольнении в трудовую книжку и личную карточку, произведите [расчет](#) с учетом особенностей расчета компенсации за неиспользованный отпуск. Информацию об

Нюансы прекращения срочного трудового договора: что учесть работодателю?
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

увольнении необходимо внести в сведения о трудовой деятельности ([ч. 1 - 2 ст. 66.1](#) ТК РФ, [п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете).

Сезонный работник может уволиться досрочно по собственному желанию, как и любой другой работник, но срок предупреждения об увольнении (отработки) составит всего три календарных дня ([ч. 1 ст. 296](#) ТК РФ).

Кроме того, есть особенности увольнения сезонных работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата). Так, если вы увольняете сезонного работника по одному из таких оснований, уведомьте его об увольнении в сокращенный срок - не менее чем за семь календарных дней до увольнения ([ч. 2 ст. 296](#) ТК РФ). При этом выходное пособие выплатите ему в меньшем размере, чем остальным, а именно в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 3 ст. 296](#) ТК РФ). Выходное пособие в большем размере выплатите ему, только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором ([ч. 8 ст. 178](#) ТК РФ). В остальном увольнение сезонного работника как по этим, так и по любым другим основаниям проводите в стандартном порядке, как и увольнение обычного работника.

Как расторгнуть срочный трудовой договор досрочно?

Уволить досрочно работника, с которым заключен срочный трудовой договор, можно по любому основанию, предусмотренному действующим Трудовым [кодексом](#) РФ или иными федеральными законами. Каких-либо ограничений на этот счет законом не установлено.

Итак, срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно, например:

- по [соглашению](#) между вами и работником;
- по [инициативе работника](#);
- по инициативе работодателя в случаях прогула, появления на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т. д.;
- по обстоятельствам, не зависящим от вас или работника ([ст. 83](#) ТК РФ). Например, в связи со [смертью](#) работника ([п. 6 ч. 1 ст. 83](#) ТК РФ), при [призыве](#) работника на военную службу или направлении на альтернативную гражданскую службу ([п. 1 ч. 1 ст. 83](#) ТК РФ).

Тем не менее в случае заключения договора для выполнения работ, срок окончания которых не может быть достоверно определен, работодателю необходимо ответить на следующие вопросы:

1. как обосновать срочность договора;
2. когда прекратить срочный трудовой договор;
3. надо ли уведомлять работника за 3 дня;
4. что, если работодатель в процессе работы придет к выводу об отсутствии необходимости в такой работе?

Рекомендации по составлению срочного трудового договора для выполнения работ, срок окончания которых не может быть достоверно определен

№	Вопрос	Рекомендация
1.	Как обосновать срочность договора?	Описать, почему работа носит временный характер, например, «для проведения временных работ по исследованию рынка...»
2.	Когда прекратить срочный трудовой договор?	По окончании этих работ. Для этого в трудовом договоре необходимо указать событие (факт), который будет свидетельствовать об окончании этих работ. Это может быть акт, приказ (решение) работодателя, иное очевидное событие.
3.	Надо ли уведомлять работника за 3 дня?	Да, по ст. 79 ТК РФ.
4.	Что, если работодатель в процессе работы придет к выводу об отсутствии необходимости в такой работе?	В трудовом договоре необходимо предусмотреть такую возможность и указать, что «также трудовой договор будет

		прекращен и временные работы завершены в случае принятия работодателем решения об отсутствии необходимости в продолжении указанной работы. Работник будет уведомлен об этом за (срок) и как (способ).
--	--	---

Порядок [оформления увольнения](#) в целом стандартный. В частности, требуется издать приказ об увольнении работника, заполнить и представить в ПФР [форму](#) "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)" в соответствии с [Порядком](#) заполнения формы СЗВ-ТД (утв. Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 N 730п), внести запись в трудовую книжку работника ([в случае ее ведения](#)). С работником нужно произвести [окончательный расчет](#), [выдать](#) ему сведения о трудовой деятельности или трудовую книжку и другие документы, связанные с работой. Такой порядок следует, в частности, из [ч. 4 ст. 66](#), [ч. 1, 2 ст. 66.1](#), [ч. 1, 4 ст. 84.1](#), [ст. 140](#) ТК РФ, [п. п. 4, 36](#) Порядка ведения и хранения трудовых книжек.

Полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Важнейшая практика по ст. 59 ТК РФ {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как уволить работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора \(КонсультантПлюс, 2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Как уволить работника по срочному договору \(Издательство "Главная книга", 2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Вопрос: Нужно ли подавать форму СЗВ-ТД в случае продления срочного трудового договора беременной работнице? \(Консультация эксперта, 2020\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как досрочно уволить работника, работающего по срочному трудовому договору \(досрочно расторгнуть срочный трудовой договор\) \(КонсультантПлюс, 2021\) {КонсультантПлюс}](#)

5 типичных ошибок работодателя при заключении срочного трудового договора

Ошибка №1. Нет законных оснований для заключения срочного трудового договора.

Работодатель с целью проверки профессиональных качеств работника предлагает соискателю заключить срочный трудовой договор, вместо того, чтобы установить срок испытания. Работодатель исходит из того, что, если сотрудник не понравится, с ним можно расстаться без особых усилий. Ведь по истечении срока договора испытуемый перестанет иметь какое-либо отношение к организации.

Следует напомнить, что срочный трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо предусмотренных законом ([ст. 58, 59](#) ТК РФ). Таким образом, не следует подменять испытательный срок срочным трудовым договором.

ОШИБКА: пытаюсь использовать возможности более простого увольнения работника, заключать с ним срочного трудового договора без достаточных оснований.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: устанавливать испытательный срок.

Ошибка №2. Установление даты окончания срочного трудового договора при наличии рисков того, что работы будут прекращены ранее или позднее указанной даты.

Если конкретная дата окончания договора не определена, то вместо нее в договоре можно прописать условие о действии договора, то есть связать его окончание с конкретным событием, а не датой. Если договор заключается для выполнения определенной работы, а точная дата ее выполнения неизвестна, договор прекращается по завершении данной работы в силу [ч. 2 ст. 79 ТК РФ](#).

ОШИБКА: указать плановую дату срочного договора, оставляя себе право пролонгировать его, если работы займут больше времени.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: указать основание срочности «для выполнения временных работ, срок окончания которых не может быть определен заранее».

Ошибка №3. Не уведомить работника за 3 дня до окончания срочного договора по ст. 79 Трудового кодекса РФ.

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.

ОШИБКА: не уведомлять работника за 3 дня, потому что срок окончания был «привязан» к определенному событию.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: соблюдать трехдневный срок уведомления для всех случаев расторжения срочного трудового договора, кроме случая, когда работник принимается для исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Ошибка №4. Пролонгирование (продление) срочного трудового договора при необходимости продолжить трудовые отношения после его окончания.

По общему правилу, срочный трудовой договор не продлевается ([Письмо](#) Минтруда от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772). Исключения из этого правила прямо указаны в ТК. В частности, срочный трудовой договор продлевается в период беременности сотрудницы по ее заявлению до окончания беременности. Также особый порядок предусмотрен для «срочников»-педагогических работников. Во всех прочих случаях, Минтруд рекомендует сначала оформить увольнение в связи с истечением срока договора (кстати, сделать это можно и в период отпуска или болезни срочника), а потом заключить с ним новый трудовой договор.

ОШИБКА: использовать разъяснения, рекомендации и судебную практику по позиции, что срок трудового договора может быть изменен по соглашению сторон.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: для исключения рисков толкования работниками, инспекторами и судами, что договор является заключенным на неопределенный срок, прекращать прежний срочный трудовой договор и при необходимости заключать новый.

Ошибка №5. Не увольнять работника, если дата прекращения трудового договора приходится на выходной, день отпуска или больничный.

Если срок трудового договора истекает в выходной день, считаем, что менее рисковым для вас будет расторгнуть трудовой договор в этот день. Законом это не запрещено, и суды разделяют правомерность такого подхода (см., например, Апелляционное [определение](#) Красноярского краевого суда от 12.08.2015 по делу N 33-8661/15). Порядок увольнения при этом будет такой же, как и в любой другой день, в частности: издайте [приказ](#) об увольнении, внесите запись в [трудовую книжку \(в случае ее ведения\)](#), произведите [расчет](#).

Информацию об увольнении необходимо внести в сведения о трудовой деятельности ([ч. 1 - 2 ст. 66.1](#) ТК РФ, [п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11](#) Закона о персонифицированном учете).

Обратите внимание!

Есть мнение, что уволить работника в связи с истечением срока трудового договора нужно на следующий за выходным рабочий день, применяя [ч. 4 ст. 14](#) ТК РФ. Существует судебная практика, когда такое увольнение признавали законным (см., например, Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Калмыкия от 11.09.2012 по делу N 33-652/2012).

Но также неоднократно суды говорили и о том, что нужно уволить работника в выходной день, а при перенесении даты увольнения на следующий день трудовой договор в силу [ч. 4 ст. 58](#) ТК РФ становится бессрочным и увольнение будет незаконным. Поэтому не рекомендуем переносить дату увольнения в такой ситуации.

ОШИБКА: переносить дату увольнения на первый рабочий день, используя ст. 14 ТК РФ, не оценивая риски применения ст. 59 ТК РФ о признании срочного договора бессрочным, если он не был прекращен.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: прекращать трудовой договор в дату, которой срок договора истек, не перенося ее на первый рабочий день.

Ответственность работодателя за нарушения при увольнении работника в связи с истечением срока договора

При нарушении процедуры увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора у работодателя возможны следующие риски:

1. административная ответственность по [ч. 6, 7 ст. 5.27](#) КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1](#) УК РФ) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении. Тогда вам придется выплатить эти суммы с процентами по [ст. 236](#) ТК РФ;
2. административная ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ - например, за нарушения, допущенные при оформлении приказа об увольнении, или за неуведомление работника об увольнении в связи с истечением срока трудового договора (кроме случая, когда договор заключался на время исполнения обязанностей отсутствующего работника);
3. административная ответственность по [ч. 2 ст. 15.33.2](#) КоАП РФ - за нарушение правил представления в ПФР сведений о трудовой деятельности. По данной [статье](#) наказать могут только должностное лицо. Вместе с тем, по нашему мнению, в этом случае есть риск привлечения юрлиц и ИП к ответственности по [ч. 1, 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ ([ст. 17](#) Закона о персонифицированном учете);
4. признание увольнения незаконным, восстановление работника на работе, выплата ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также выплата иных сумм, например судебных издержек ([абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394](#) ТК РФ, [ч. 1 ст. 98](#) ГПК РФ, [абз. 1 п. 60](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Например, такое возможно, если вы уволите работника в связи с истечением срока трудового договора (по [п. 2 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ) не в день его истечения, а позже. Потому что, если трудовые отношения продолжались после даты окончания срока трудового договора, он автоматически становится бессрочным ([ч. 4 ст. 58](#) ТК РФ).

Кроме того, увольнение могут признать незаконным, если вы не уведомили работника об истечении срока трудового договора в установленный срок. Однако в этом случае у вас есть возможность отстоять законность увольнения в суде, поскольку зачастую суды занимают сторону работодателя, если неуведомление работника в установленный срок

было единственным нарушением при увольнении (см., например, Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 02.02.2016 по делу N 33-3252/2016).

Перечень нормативно-правовых актов:

-  [ст. 5.27, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ \(ред. от 01.07.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [ст. 15.33.2, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ \(ред. от 01.07.2021\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 \(ред. от 24.11.2015\) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#)