

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 2 (февраль 2020 г.)**

**«*Как продлить срочный договор*»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Продолжение. Начало в №1.*** *По закону* ***Пример.*** Если сотрудница не принесла справку о беременности, вы не обязаны продлевать срочный договор. В этом случае ознакомьте женщину под подпись с письменным запросом о представлении медицинской справки. Не захочет расписываться — составьте при свидетелях акт. Затем можете расторгнуть срочный договор.  Продлить срок срочного трудового договора на определенный период в силу прямого указания закона можно для ***трех категорий*** работников. Это ***беременные, работники вузов и спортсмены***.  ***Беременные.*** Работодатель обязан продлить срочный договор с беременной сотрудницей, если она попросила об этом в письменном заявлении и принесла медицинскую справку о беременности. Затем женщина должна приносить такую справку не чаще одного раза в три месяца, **ч. 2** ст. 261 ТК.  Срок договора продлевайте до окончания беременности, **ч. 2** ст. 261 ТК. В случае рождения ребенка оформите увольнение женщины ***в день окончания отпуска по беременности и родам***, указанный в  больничном. В ***других случаях***, например при выкидыше, аборте и т. д., сотрудницу можно уволить ***в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать об окончании беременности***, п. 27 постановления Пленума Верховного суда № 1.  ***ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ*** | **Не продлевают срочный договор с беременной** в одном случае — если его **заключили для замены временно отсутствующего работника**. Такой договор расторгают, когда основной сотрудник выходит на работу, если невозможно перевести временную сотрудницу на другую работу до окончания беременности, **ч. 3** ст. 261 ТК. Предлагайте вакансии, которые соответствуют квалификации сотрудницы, а также нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, **ч. 3** ст. 261 ТК, **абз. 2** п. 27 Постановления Пленума Верховного суда от 28.01.2014 № 1. Если вакансии предложили и сотрудница отказалась от перевода, увольнение будет законным. **Срочный трудовой договор с беременной** также **расторгают**, если у работодателя **нет для сотрудницы другой работы**, в том числе н**ижеоплачиваемой**. Серьезно отнеситесь к предложению вакансий. ***Если не предложите работнице вакантные должности, суд восстановит ее на работе до окончания беременности.*** В этом случае суды применяют ч. 2 ст. 261 ТК — о продлении срока договора до окончания беременности. | ***Пример***  Суворова работала по срочному трудовому договору. Ее уволили в связи с выходом основного работника. При этом ей не предложили вакантную должность главного бухгалтера. Исполнять обязанности по этой должности стала другая работница, которая ранее занимала ту же позицию, что и Суворова. Доказательств, что Суворова не могла занимать должность главного бухгалтера, работодатель суду не представил. Суд принял решение восстановить Суворову на работе, апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 29.10.2014 по делу № 33-4282/2014.  ***По соглашению***  С отдельными категориями сотрудников срочный договор можно заключить ***по соглашению сторон***, даже если для ограничения срока договора нет каких-либо других оснований, **ч. 2** ст. 59 ТК, **абз. 2** п. 13 Постановления Пленума № 2.  ***Например***, с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, совместителями, руководителями организаций и т. д.  В этом случае заключить трудовой договор на определенный срок — ***это право***, а **не обязанность** для работодателя и сотрудника. Суды признают, что продлить срок такого договора можно при условии, что изначально было основание для заключения срочного договора.  Сотрудник должен относиться к одной из категорий работников, с которыми можно заключить срочный договор по соглашению сторон. Это указывают в тексте договора. |