**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.

Трудовое законодательство выделяет несколько видов срочных трудовых договоров:

1. 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.

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.

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.

Предупреждение об увольнении должно подписать лицо, правовой статус которого соответствует статусу лица, подписавшего трудовой договор. Подписание предупреждения заместителями руководителя или начальником отдела кадров является поводом для признания порядка увольнения не соблюденным.

Основанием увольнения является юридический факт наступления конкретной даты или юридический факт истечения конкретного календарного срока, рассчитанного по правилам ст. 14 ТК РФ.

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

2. договор, заключаемый на время выполнения определенной работы, окончание которой невозможно определить конкретной датой.

Такой 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.

3. договор, заключаемый на время выполнения сезонных работ.

Такой 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.

4. договор, заключаемый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым на время отсутствия сохраняется место работы.

В данном случае 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.