****

***ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ***

*ПОЛЕВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА ( 31 мая 2021)*

*ПРАВОВОЙ ВЫПУСК*

*МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИписьмо от 27 апреля 2021 г. N 14-2/ООГ-3772*

 *Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 22.04.2021 по вопросу о возможности продления срочного трудового договора и сообщает. В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является нормативным правовым актом.*

*По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок.
Согласно статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров, предусмотрен статьей 59 Кодекса.
В части первой статьи 59 Кодекса установлены случаи, когда с работником в обязательном порядке должен быть заключен срочный трудовой договор. Работодатель может применить положения указанной нормы только в том случае, если существует объективная, предусмотренная статьей 58 Кодекса невозможность заключить трудовой договор на неопределенный срок. Часть вторая статьи 59 Кодекса содержит случаи, когда может быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
По общему правилу действующее трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления.
Исключением из этого правила являются случаи, прямо указанные в Кодексе: продление срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению до окончания беременности (часть 2 статья 261 Кодекса) и продление срочного трудового договора по соглашению сторон с педагогическими работниками, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, при повторном избрании по конкурсу (часть 8 статья 332 Кодекса). Истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, поэтому при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан принимать специальные дополнительные гарантии, установленные Кодексом для отдельных случаев увольнения по инициативе работодателя. В частности, работник может быть уволен по данному основанию в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.
В дальнейшем с этим работником может быть заключен новый срочный трудовой договор, если для его заключения будут иметься соответствующие основания.*