

Срочный трудовой договор

В зависимости от срока действия выделяют два вида трудовых договоров:

1. трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (*в договоре не оговорен срок его действия*);
2. трудовой договор, заключенный на определенный срок не более пяти лет (*срочный трудовой договор*).

В статьях 58 и 59 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи, когда работодатель может заключать с работниками срочные трудовые договоры.

По общему правилу **срочный трудовой договор** заключается в тех случаях, когда **трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.**

Перечень данных случаев приведен в статье 59 Трудового кодекса РФ, укажем лишь некоторые из них:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (*например, работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, в служебной командировке, временно нетрудоспособного работника*);
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ (к примеру, *работ по очистке и уборке снега и льда; лесозаготовительных, сплавных и связанных с ними работ; рыболовных работ и связанных с ними работ по обработке рыбы и других продуктов морского и речного рыболовного промысла*);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- 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);

- 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);
- в других случаях, установленных в законодательстве.

При заключении срочного трудового договора от работника не требуется предоставления каких-либо дополнительных документов (перечень их является общим и определен в статье 65 Трудового кодекса РФ).

Срочный трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

! При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

! Заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, запрещается.

То есть, *работнику, с которым был заключен срочный трудовой договор, предоставляются такие же права и гарантии*, которые предусмотрены для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В Трудовом кодексе РФ, однако, установлены **особенности регулирования труда отдельных категорий работников**. Речь идет о работниках, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом, работающих у работодателей – физических лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работников транспорта, педагогических работников, работников религиозных организаций, других категорий работников.

! Рассмотрим особенности регулирования труда молодых специалистов, заключивших договор на срок до двух месяцев:

- испытание не устанавливается;
- работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, однако, **только с их письменного согласия и с оплатой труда не менее чем в двойном размере;**
- отпуск и выплата компенсаций при увольнении рассчитываются в рабочих днях, а не в календарных (из расчета два рабочих дня за месяц работы);
- если срочный трудовой договор расторгается по инициативе работника досрочно, он обязан **предупредить работодателя** не за две недели, а за **три календарных дня;**
- **выходное пособие при увольнении по общему правилу не выплачивается**, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

! Рассмотрим особенности регулирования труда молодых специалистов, занятых на сезонных работах:

- так как сезонные работы в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев, испытание не может превышать двух недель;
- оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы;
- в случае досрочного расторжения трудового договора:
 - работник обязан в письменной форме предупредить работодателя не менее чем за три календарных дня до увольнения;
 - работодатель в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников обязан предупредить работника в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней и выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Порядок прекращения срочного трудового договора определен в статье 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

По общему правилу срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия (в том случае, *если договор был заключен на определенный срок и срок действия договора был в нем указан*).

! В этом случае работник должен быть предупрежден о прекращении трудового договора в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Вместе с тем, статья 58 Трудового кодекса РФ устанавливает, что в случае, **если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу**, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

! Если работник продолжает выполнять свои трудовые обязанности после истечения срока трудового договора, договор считается заключенным на неопределенный срок. В этом случае работодатель не может уволить работника в связи с истечением срока трудового договора без его согласия.

В том случае, **если срок истечения действия срочного трудового договора в нем не оговаривался, а ставился в зависимость от наступления определенного события (например, выход на работу работника, ранее занимавшего данную должность, окончание сезона, завершение работы)** в Трудовом кодексе РФ установлены **иные правила**:

- **Если трудовой договор был заключен на время выполнения определенной работы -срок его действия прекращается по завершении этой работы.**

- Если трудовой договор был заключен **на время исполнения обязанностей отсутствующего работника** - срок его действия прекращается с выходом этого работника на работу.
- Если трудовой договор был заключен **для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона)** - срок его действия прекращается по окончании этого периода (сезона).