

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СУРГУТА
УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2018 год

**ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ МОГУТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ:
(ст. 58 ТК РФ)**

На неопределенный срок

На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

**Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.
В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.**

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ: (ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

Для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

На время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

С лицами, направляемыми на работу за границу.

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.

В случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях.

С гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ:

(ч. 2 ст. 59 ТК РФ)

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 поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

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.

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

С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

С лицами, получающими образование по очной форме обучения.

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

С творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

С членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов.

С лицами, поступающими на работу по совместительству.

В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.



При заключении с работником трудового договора (контракта) на время выполнения определенной работы указывается, какая конкретно работа должна быть выполнена.

Работодателю запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных при заключении трудового договора на неопределенный срок.

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы, выполнение (завершение) которой не определено конкретной датой, то он расторгается после завершения этой работы.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если суд установит факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, он может (с учетом обстоятельств каждого дела) признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ



Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.
(ст. 293 ТК РФ)

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.
(ст. 294 ТК РФ)

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.
(ст. 295 ТК РФ)

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.
(ст. 296 ТК РФ)



ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ



При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.
(ст. 289 ТК РФ)

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.
(ст. 291 ТК РФ)



Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.
(ст. 290 ТК РФ)

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.
Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.
Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.
(ст. 292 ТК РФ)



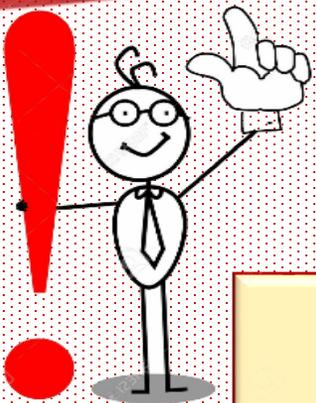
ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ СО СПОРТСМЕНАМИ, С ТРЕНЕРАМИ

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.
(ст. 348.2 ТК РФ)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

В случае, когда в соответствии с ч.2 ст. 59 ТК РФ с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.
(ст. 275 ТК РФ)

ОФОРМЛЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



В срочном трудовом договоре в числе обязательных условий указываются:

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- срок (период) его действия.

При заключении срочного трудового договора момент окончания срока его действия может определяться:

- конкретной датой;
- истечением календарного срока действия трудового договора;
- действием или событием, например, таким, как выход на работу основного работника, окончание сезона;
- соглашением о выполнении объема заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не смогли определить конкретной датой или увязать с конкретным сроком.

Если в трудовом договоре не оговорен срок (период) его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

При определенных обстоятельствах срочный трудовой договор может быть признан бессрочным, но объявить бессрочный трудовой договор срочным нельзя даже по взаимному соглашению сторон.

ПРОДЛЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

По общему правилу, продление срочного трудового договора, не допускается. Исключение установлено лишь для определенных категорий работников: для беременных женщин - ст. 261 ТК РФ, а также для педагогических работников - ст. 332 ТК РФ. При заключении трудового договора с отдельными категориями работников могут устанавливаться предшествующие этому процедуры.

- ❑ Работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам при наличии одновременно следующих условий:
 - от женщины получено письменное заявление о продлении срока трудового договора,
 - представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности. (ст. 261 ТК РФ)
- ❑ При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. (ст. 332 ТК РФ)
- ❑ При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. (ст.336.1 ТК РФ)
- ❑ Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок. (ст. 348.4 ТК РФ)

ПРЕКРАЩЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 79 ТК РФ)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. 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.



ВИД СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	ДАТА ПРЕКРАЩЕНИЯ
Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы	По завершении этой работы
Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника	С выходом этого работника на работу
Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона)	По окончании этого периода (сезона)

Если судом или органом государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства установлено, что форма срочного трудового договора использована без достаточных к тому оснований (определенных законодательством), он считается заключенным на неопределенный срок и не может быть расторгнут в перечисленных случаях.

Контактная информация управления по труду:

Страница управления по труду размещена на портале Администрации города Сургута по адресу: <http://www.admsurgut.ru/> (Главная страница → Городская власть → Администрация → Структурные подразделения → Управление по труду)

Адрес: 628408, Тюменская область, ХМАО-Югра, г. Сургут, ул. Энгельса, 8

ФИО	Должность	Кабинет	Телефон	Адрес электронной почты
Кузнецова Галина Михайловна	Начальник управления по труду	524	522-412	kuznetsova_gm@admsurgut.ru
Отдел социально-трудовых отношений				
Серебренникова Светлана Федоровна	Начальник отдела	522	522-134	serebrennikova_sf@admsurgut.ru
Третьякова Людмила Михайловна	Специалист-эксперт	522	522-411	tretyakova_lm@admsurgut.ru
Иконникова Екатерина Валерьевна	Главный специалист	522	522-134	ikonnikova_ev@admsurgut.ru
Маникина Татьяна Александровна	Главный специалист	521	522-195	manikina_ta@admsurgut.ru
Миннигалиева Светлана Газимовна	Ведущий специалист	521	522-195	minnigalieva_sg @admsurgut.ru

Управление по труду Администрации города Сургута приглашает работодателей и специалистов по кадрам муниципальных организаций к сотрудничеству, взаимодействию и обмену опытом по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Методическое пособие разработал: ведущий специалист отдела социально-трудовых отношений управления по труду
Миннигалиева Светлана Газимовна**