



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

СОЧИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

Сайт СГТО Профсоюза: prof.sochi-schools.ru

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

(ст.58,59 Трудового Кодекса РФ)



Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок (бессрочные, постоянные) и определенный срок не более пяти лет (срочные трудовые договоры) – ст. 58 Трудового Кодекса РФ

Срочные трудовые договоры заключаются по основаниям ст. 59 Трудового Кодекса РФ:

1) 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

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

3) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

4) с лицами, направляемыми на работу за границу;

5) 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;

6) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

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

7) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

8) 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;

9) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы

10) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

11) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами

2. При заключении срочного трудового договора его обязательными условиями являются указание:

- срока (начало и окончание его действия),

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

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

3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

II. Прекращение срочного трудового договора.



1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, работника увольняют по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия не является увольнением по инициативе работодателя. Поэтому на это основание не распространяется запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3. 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.

Это правило действует для трудовых договоров, в которых конкретизирована дата окончания срока действия договора.

4. В случае, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, то уведомлять работающего о прекращении с ним срочного трудового договора в связи с выходом временно отсутствующего работника не требуется.

5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона)

6. При срочном трудовом договоре работник вправе уволиться по инициативе работника (по «собственному желанию») до истечения срока трудового договора.

III. Трансформация срочного трудового договора в постоянный.

1. **Срочный трудовой договор трансформируется в постоянный «автоматически», если при окончании срока его действия ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.**

Закон не требует, чтобы эта трансформация была как-то оформлена. Роструд в письме от 20.11.2006 г. № 1904-6-1 рекомендовал оформить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, которым следует изменить условие трудового договора, предусматривающего срочный характер трудовых отношений. В дополнительном соглашении к трудовому договору с работником определить, что трудовой договор заключен на неопределенный срок. Внесение какой-либо записи в трудовую книжку не требуется.

Продление срочного трудового договора трудовым законодательством не предусмотрено. Если по истечении срока трудового договора работник не уволен, продолжает работать, то срочный трудовой договор автоматически становится бессрочным.

Исключение из этого правила сделано только для:

- беременных женщин,
- педагогических работников профессорско-преподавательского состава,
- спортсменов.

Продление срочного трудового договора с беременной женщиной.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Продление трудового договора оформляется приказом руководителя учреждения и

письменным соглашением к трудовому договору.

Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.



Минусы срочного трудового договора

Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных случаях, что является и минусом, и плюсом – в зависимости от специфики работы.

Для сотрудников

Основной минус для работников – в упрощенной процедуре увольнения. Срочный трудовой договор подразумевает наличие уникального фактора для расторжения контракта – временных рамок. При этом работодатель должен за три календарных дня до указанного в договоре срока письменно известить сотрудника. Здесь важнее само содержание договора. Если указан и предусмотрен объем работ, по их окончанию может следовать увольнение.

Если по истечении времени действия контракта ни одна из сторон не потребовала его расторжения или повторного заключения, а работник при этом продолжает выполнять свои профессиональные обязанности, то договор считается автоматически перезаключенным на бессрочной основе.

Несмотря на то, что работники, заключившие срочный трудовой договор, имеют те же социальные гарантии, что и работающие по бессрочному договору, все-таки есть некоторые нюансы.

➤ Больничный

Если договор заключен на срок менее 6 месяцев, то больничный оплачивается не более чем за 75 календарных дней.

➤ Отпуск

Если трудовой договор заключен на срок не более 2 месяцев, то отпуск или компенсация за него будет рассчитываться так: 2 рабочих дня за 1 месяц работы.

➤ **Ликвидация**

При ликвидации предприятия выходное пособие не выплачивается тем сотрудникам, с кем заключен срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев.

Для работодателей

Основные минусы для работодателей кроются в беременности сотрудниц, работающих по срочному трудовому договору. В случае беременности расторжение контракта по инициативе работодателя допускается лишь в одном случае – при ликвидации самого предприятия.

Даже при истечении установленных временных рамок работница может подать письменное заявление о продлении договора до окончания беременности, и работодатель будет обязан его удовлетворить.

Записи в трудовой книжке. В трудовой же книжке это условие записывать не следует, поскольку в процессе работы по согласию сторон сроки данного договора могут изменяться, и не один раз, или договор может стать бессрочным. Поэтому запись в трудовой книжке о приеме на работу по срочному трудовому договору не должна отличаться от обычной записи о любом приеме на работу. – приложение 1

Факт работы по срочному договору обязательно отображается при увольнении-
приложение 2 Приложение 1

1	2	3	4		
		Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 40 МОБУ средняя общеобразовательная школа № 40			
16	11	02	2013	Принята на должность учителя географии	Приказ от 11.02.2013 № 4-к

Приложение 2

1	2	3	4
		Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа	

				№ 40 МОБУ средняя общеобразовательная школа № 40	
16	11	02	2013	Принята на должность учителя географии	Приказ от 11.02.2013 № 4-к
17	10	04	2013	Уволена в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 статьи 77 Трудового кодекса РФ	Приказ