

Трудовой договор и срочный трудовой договор

Что такое трудовой договор?

В соответствии со ст. 56 ТК РФ «Трудовым договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя».

В чем отличие трудового договора от гражданско-правового договора?

Трудовой договор имеет определенные отличия от гражданско-правовых договоров, связанные с применением труда. Так, чаще всего трудовой договор путают с договором подряда, оказания услуг, авторским, договором поручения. Если работник по трудовому договору, то он имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, право на оплату больничного листа, право на премии, предусмотренные системой оплаты труда и т.д. Работники, заключившие гражданско-правовые договоры, таких прав не имеют.

При приеме на работу работодатель обязан оформить работнику трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора предоставляется работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу:

- со дня его подписания работников и работодателем;

– со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по-
пущения работодателем или его представителя.

Как оформляется прием на работу?

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работника объявляется работнику под подписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель также обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющие отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Когда работник обязан приступить к исполнению своих обязанностей?

Работник обязан приступить к исполнению своих обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Трудовой договор аннулируется, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели.

Что такое срочный трудовой договор?

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- на определенный срок;
- на неопределенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Каковы особенности срочного трудового договора?

Срочный трудовой договор заключается в случаях, 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.

При этом продолжительность срочного трудового договора определяется путем указания:

- истечения периода времени;
- наступления конкретного события;
- выполнением конкретной работы;

Согласно п.2 ст. 77 ТК РФ по истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается.

Если срок договора истек, и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ)

В каких случаях заключается срочный трудовой договор?

Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- 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;

- 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;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- 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 лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

В каких случаях может заключаться срочный трудовой договор?

- По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- 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 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, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- 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 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 настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Предмет договора	Работник возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию: Учителя, воспитателя, бухгалтера, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка.	Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного о вещественного результата выполненных работ, оказания услуг, поэтому лицо выполняет определенную услуги или работу и не подчинен правилам внутреннего трудового распорядка организации.
Подчиненность	Работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю.	Действует принцип равенства сторон.
Вознаграждение	Работник имеет право на получение заработной платы не реже 2 раза в месяц.	Порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон.
Срок договора	Может быть срочным только в строго определенных случаях.	Заключается на определенный срок или до возникновения результата.