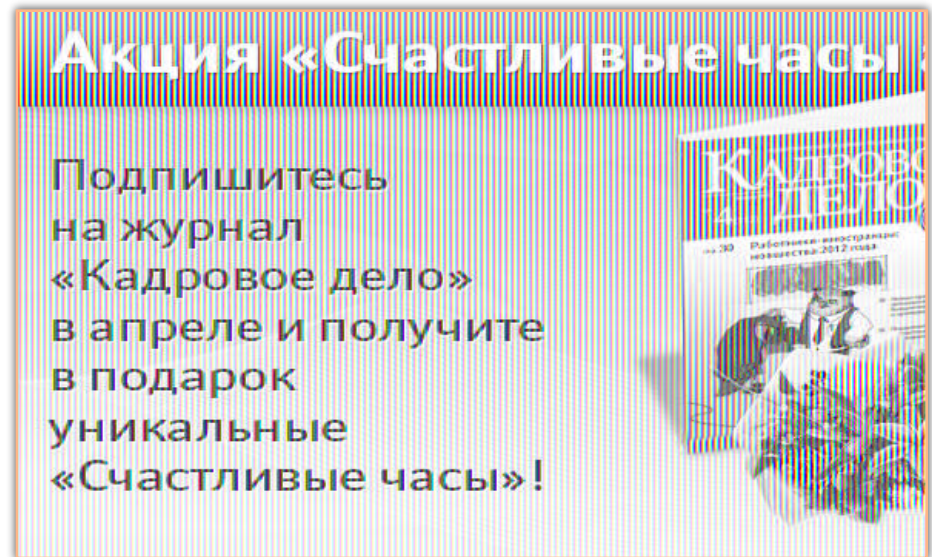


## В каждом номере:

- Управленческие идеи и практические советы бизнес-коучей
- Кейсы для определения уровня компетенции персонала
- Вопросы обучения и мотивации персонала, развития корпоративной культуры
- Методы оценки работы специалистов по кадрам

## В стоимость подписки также входит:

- ✓**Обучение** по курсу «Особенности оформления кадровых документов, организация кадрового делопроизводства», базовый уровень от **Валентины Митрофановой**
- ✓Сервис «**Кадровое дело: персональные консультации**»
- ✓Электронный помощник по оформлению документов «**Виртуальный кадровик**»
- ✓База рекомендаций по решению трудовых споров «**Судебный навигатор**»
- ✓Интерактивный справочник «**МРОТ в регионах России**»
- ✓Тематические приложения с каждым номером журнала



**ПОДПИСКА**

**ПО ТЕЛЕФОНУ (495) 785-01-13**

**НА САЙТЕ [WWW.E.KDELO.RU](http://WWW.E.KDELO.RU)**

**25 апреля 2012 г.**

**Вебинар**

**Срочный  
Трудовой договор**



## *Авторы и ведущие:*



- ▣ **Бороздна Юлия Васильевна**  
Руководитель практики  
трудоого и миграционного права  
юридической компании «Пепеляев Групп»



- ▣ **Зыков Дмитрий Александрович**  
Старший юрист практики  
трудоого и миграционного права  
юридической компании «Пепеляев Групп»



## Программа

- ▣ **Основания для заключения срочного трудового договора** – юридические и практические аспекты применения норм статьи 59 ТК РФ
- ▣ **Порядок оформления срочности трудового договора** – о каких формальностях нельзя забывать
- ▣ **Срочный трудовой договор с руководителем** – соотношение срока трудового договора и срока корпоративных полномочий руководителя
- ▣ **Срочный трудовой договор с иностранным работником** – как обойти подводные камни при расставании с работником
- ▣ **Расторжения трудового договора в связи с истечением срока** – наиболее частые ошибки с точки зрения процедуры и оформления
- ▣ **Актуальная судебная практика** – учимся на чужих ошибках
- ▣ **Последствия несоблюдения требований по оформлению срочных трудовых договоров** – с какими рисками могут столкнуться работодатели

## Основные правила

### Срочный договор:

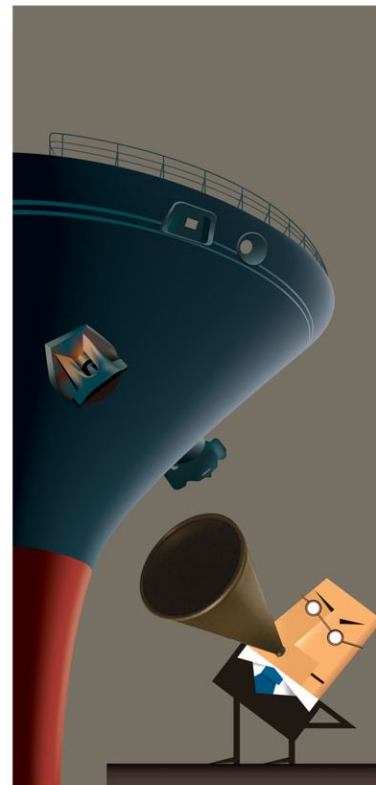
- ▣ определенный срок (до 5 лет)
- ▣ особый характер предстоящей работы и условия ее выполнения
- ▣ срок оговорен в трудовом договоре



## Основные правила

### Срок трудового договора:

- не более 5 лет
- до 1 года
- до 2 месяцев
- сезон
- иной срок



## Основные правила

### Основания (ст. 59 ТК)

«односторонние»	«двусторонние»
срочность в силу закона	срочность по соглашению сторон

## Срочность в силу закона. Статья 59 (часть 1)

Срочный трудовой договор заключается:

- 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;
- 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;



## Срочность в силу закона. Статья 59 (часть 1) - продолжение

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- 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.

## Срочность по соглашению сторон. Статья 59 (часть 2)

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

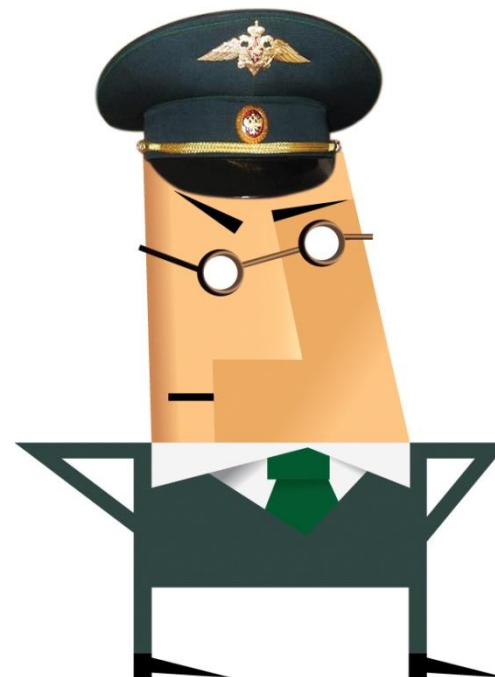
- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, 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;

## Срочность по соглашению сторон. Статья 59 (часть 2) – продолжение

- 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, обучающимися 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.**

## Условие о сроке в трудовом договоре

- наличие
- соответствие формулировкам статьи 59 ТК
- ссылка на конкретные обстоятельства и документы
- срок и основание - в приказ о приеме на работу
- соответствие действительности!



## Основание 1: Отсутствие работника

- 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
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком (мамы и папы);
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- командировка;
- отстранение от работы;
- временный перевод.

В трудовом договоре нужно указать:

- ФИО заменяемого работника;
- основание отсутствия заменяемого работника;
- дату истечения срока.

## Основание 2: Работа за рамками обычной деятельности и расширение производства

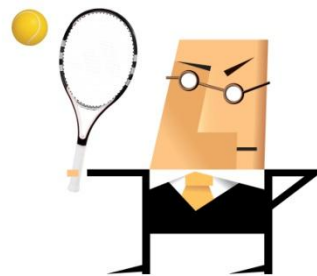
- ▣ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг
- ▣ за рамками обычной деятельности (до 5 лет)
- ▣ временное расширение деятельности (до 1 года)
- ▣ документальное оформление такой деятельности (приказы, распоряжения, договоры с контрагентами)
- ▣ обстоятельства в трудовом договоре

### Основание 3: Заведомо определенная работа

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой
- объяснение срочности работы
- конкретный срок (нет даты)
- основания в трудовом договоре
- приказы, распоряжения, договоры – основание

## Основание 4: Другие случаи

- ▣ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами:
  - ▣ проректор ВУЗа;
  - ▣ спортсмены;
  - ▣ помощники адвокатов;
  - ▣ работы, связанные с государственной и муниципальной службой;
  - ▣ иностранцы (например, на срок действия разрешения на работу).





## Основание 5: Субъекты малого предпринимательства

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)

Субъекты малого предпринимательства (ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ»):

- ограниченная доля участия для отдельных категорий субъектов;
- численность до 100 человек;
- выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета НДС за предшествующий календарный год не превышает 400 млн. руб.

## Основание 6: Пенсионный возраст и состояние здоровья

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- 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:
  
- только для вновь принятых пенсионеров;
  
- наличие документа;
  
- обоюдное согласие сторон !

## Основание 7: Руководители

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- ▣ с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности:
- ▣ руководитель организации – единоличный исполнительный орган;
- ▣ специальный срок полномочий;
- ▣ вице-президент, заместитель генерального директора.

## Основание 8: Совместители

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

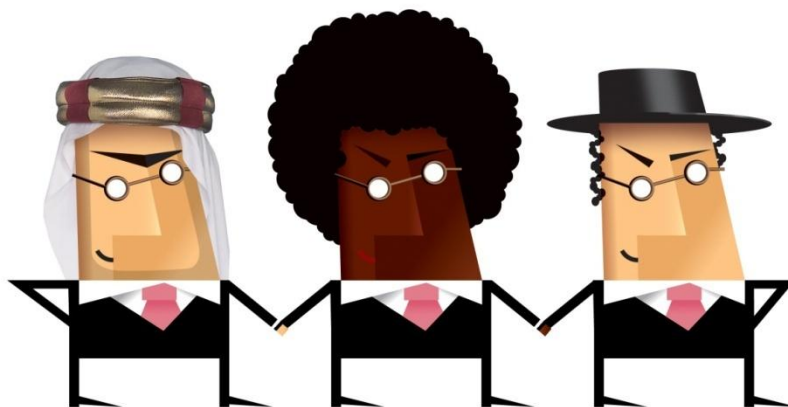
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.
- Случай прекращения срочного трудового договора с совместителем, если принимаем на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, не оговорен в трудовом законодательстве !



## Основание 9: Иностранцы

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- ▣ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (например, Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации«, ст. 113):
- ▣ работодатель может заключить трудовой договор с иностранным работником на срок действия разрешения на работу
- ▣ обоюдное согласие сторон !



## Расторжение трудового договора. Процедура

- уведомление за 3 дня
- соблюдение срока договора
- отслеживание обстоятельств срочности !
- оформление обстоятельств, подтверждающих завершение срока
- перепроверка срочности трудового договора
- оформление увольнения

## Расторжение и продление трудового договора. Особенности

- не пропустить срок
- уведомление за 3 дня или без уведомления?
- кто подписывает уведомление
- продление срока
- перезаключение



## Последствия

- споры и жалобы
- восстановление на работе
- признание договора бессрочным
- компенсации (средняя заработная плата за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда, расходы на адвоката)
- административные санкции (штрафы, дисквалификация) - статья 5.27 КоАП
- взаимоотношения с работником после восстановления





**Спасибо за внимание!**

Если у вас остались вопросы,  
отправляйте их по адресу  
**[kd@action-media.ru](mailto:kd@action-media.ru)**