

**Вопрос 2. Виды трудовых договоров**

Трудовое законодательство позволяет оформить следующие виды трудовых договоров:

- трудовой договор по основному месту работы (порядок заключения такого вида договоров подробно рассмотрен в 1 вопросе настоящего учебного модуля);

- трудовой договор по совместительству;

- срочный трудовой договор.

Оформление того или иного договора имеет свои особенности.

При составлении *трудового договора на совместителя* (как внешнего, так и внутреннего) за основу можно взять трудовой договор по основному месту работу. При этом, наряду с условиями, предусмотренными ст. 57 ТК РФ, в нем необходимо указать, что работа является совместительством.

При заключении трудового договора должны соблюдаться положения ст. 67 ТК РФ:

1. Трудовой договор должен заключаться в письменной форме, не менее чем в двух экземплярах (по одному для работника и работодателя). В необходимых случаях изготавливаются дополнительные экземпляры и (или) копии трудового договора.

2. Экземпляры документа, предназначенные для сторон трудовых отношений, должны быть подписаны ими. Кроме того, в соответствии с дополнением к ч. 1 ст. 67 ТК РФ факт получения работником "своего" экземпляра трудового договора также подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, остающегося в распоряжении работодателя (на хранении у него).

3. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами, заключению трудового договора может предшествовать процедура согласования включаемых в документ условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, на предмет соответствия таких условий (включая саму возможность заключения трудового договора) законодательству.

При заключении трудового договора по совместительству работник приобретает соответствующий правовой статус, который остается неизменным в связи с переменами, происходящими по основному месту работы.

Целесообразно при заключении трудового договора с совместителем подробно расписывать способ оплаты его труда (пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ)), а также

Сайт Академии <a href="http://tosakademy.ru/">http://tosakademy.ru/</a>	Курс обучения <b>«Техносферная безопасность: охрана труда»</b>	Вопрос 2
--	---	----------

продолжительность рабочего дня и общий предел продолжительности рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) (ст. 284 ТК РФ). При заключении трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации следует указать порядок, сроки получения разрешения на работу по совместительству в других организациях.

**Срочный трудовой договор** заключают в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

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

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считают заключенным на неопределенный срок.

Закон запрещает заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор расторгают с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

Срочный трудовой договор заключается не более чем на 5 лет, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Ситуации, в которых работодатель и работник могут заключить срочный трудовой договор, перечислены в ст. 59 ТК РФ. Чаще всего срочные трудовые договоры заключаются в том случае, когда нужно заменить временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Но существуют и другие ситуации:

- работнику предстоит выполнить временные (до 2 месяцев), сезонные работы или работы, выходящие за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и др.);
- планируется расширение объема работ или выполняемых услуг;
- работник будет принят на должность руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;
- работник будет направлен на работу за границу;
- работник является совместителем, студентом или стажером;
- работодателем является субъект малого предпринимательства - организация или физическое лицо.

Сайт Академии <a href="http://tosakademy.ru/">http://tosakademy.ru/</a>	Курс обучения <b>«Техносферная безопасность: охрана труда»</b>	Вопрос 2
--	---	----------

## **Модуль 1. Правовое регулирование трудовых отношений и охраны труда**

---

Кроме того, в соответствии со ст. ст. 58 и 59 ТК РФ основания для заключения срочных трудовых договоров могут содержаться и в иных федеральных законах.

Сайт Академии <a href="http://rosakademy.ru/">http://rosakademy.ru/</a>	Курс обучения <b>«Техносферная безопасность: охрана труда»</b>	Вопрос 2
--	---	----------