



Удобно или «как на пороховой бочке»? Разбираем срочный трудовой договор

Прием на работу - это не только обсуждение будущих обязанностей, но и согласование трудового процесса в целом. Его нюансы прописаны в трудовом договоре - срочном либо бессрочном. Остановимся на особенностях первого. Какие бывают срочные договоры?

- На определенный срок не более 5 лет. Например, срочный трудовой договор, заключенный с работником на время проведения какого-либо мероприятия.
- На время выполнения определенной работы. Допустим, до окончания строительства жилого комплекса. Завершение такой работы должно быть подтверждено соответствующим актом приемки.
- На время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. Самый распространенный пример такого договора - это замена сотрудницы, ушедшей в декретный отпуск.
- На время выполнения сезонных работ. Это актуально, допустим, для вожатых детских оздоровительных лагерей в летний сезон.
- Контракт. Заключается в том в случае, если работа не носит временный характер (продавец, бухгалтер, юрист). Минимальный срок - год, максимальный - 5 лет.

Нюансы для работника и нанимателя

Подписывая срочный трудовой договор, работник соглашается как с его плюсами, так и с минусами.

В частности, сотрудник может рассчитывать на дополнительные способы стимулирования своей профессиональной деятельности, среди которых повышение оклада до 50% и дополнительный отпуск от одного до пяти дней. Заработная плата должна выплачиваться не реже одного раза в месяц, а отпускные - не позднее чем за день до начала трудового отпуска. Работник учитывает, что несет полную материальную ответственность за причиненный ущерб, но при этом может рассчитывать на компенсации в случае ухудшения условий труда. Также контракт предполагает социальные гарантии, например, предоставление жилья иногородним.

При этом учитывается важный нюанс: работник не имеет права уволиться по собственному желанию - трудовые отношения можно прекратить, когда истекает срок действия контракта, либо наниматель не выполняет условия договора. Со своей стороны, у работодателя могут быть основания уволить сотрудника раньше времени. Среди них - нарушение техники безопасности, повлекшее увечье или смерть человека, причинение имущественного ущерба, распитие спиртных напитков по месту работы, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины. Впрочем, контракт может быть расторгнут до срока его окончания, если и работник, и наниматель не против.

Кстати, о решении продлевать или не продлевать контракт стороны должны уведомить друг друга за две недели до окончания срока его действия. Если этого не произошло, а трудовые

отношения продолжаются, срочный трудовой договор автоматически преобразуется в бессрочный.

Когда продлевать обязательно?

Когда действие контракта подходит к концу, работник и наниматель принимают решение, продлевать или нет трудовые отношения. Однако законодательством предусмотрены случаи, когда руководитель обязан оставить сотрудника на прежнем месте, если тот не против. Речь идет о беременных женщинах, о пребывающих в отпуске по беременности либо по уходу за ребенком. Сюда же относятся работники, вышедшие из упомянутого отпуска, – им контракт должен быть продлен до достижения ребенком 5 лет. Под защитой и граждане предпенсионного возраста: за 2 года до выхода на заслуженный отдых договор продлевается как минимум до даты, позволяющей оформить пенсию.

Подготовила Юлия КУЛИК

Источник:

https://1prof.by/news/society/udobno_ili_kak_na_porokhovoi_bochke_razbiraem_srochnyi_trudovoi_dogovor.html © 1prof.by

[Подписка](#)

Source URL:

<https://www.mpt.gov.by/trade-union-news/udobno-ili-kak-na-porohovoy-bochke-razbiraem-srochnyy-trudovoy-dogovor>