

Информация о сроках заключения трудового договора в соответствии с действующим законодательством

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обеспечивает работника работой и платит за нее зарплату. Взамен работник обязуется добросовестно трудиться и соблюдать правила трудового распорядка, работать лично и не перекладывать свои обязанности на других людей. Трудовой договор нужен, чтобы в отношениях между работником и работодателем была стабильность и защищенность. Работодатель уверен, что пока действует договор, на его предприятии есть кому работать. Причем у этого человека имеется образование, квалификация и умения, которые нужны для работы.

Работник уверен, что он будет стабильно получать оговоренную зарплату, работать и отдыхать в соответствии с трудовым кодексом, что работодатель будет удерживать с него НДФЛ и отчислять страховые взносы, чтобы потом он смог получить пенсию, пособие по безработице или налоговый вычет.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Его составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре, который остается у работодателя, работник должен оставить отметку и подпись, что он получил свой экземпляр трудового договора.

Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник с ведома или по поручению работодателя или его представителя приступил к работе. Если работодатель фактически допустил человека к работе, он **не позднее трех рабочих дней** с этого момента обязан **заключить с ним трудовой договор** в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор можно заключить на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Договором может быть определена лишь дата приема на работу. Бессрочный трудовой договор лучше защищает интересы работников, поэтому закон отдает ему предпочтение.

Срочный трудовой договор можно подписать только в определенных случаях, например для выполнения проектной или сезонной работы, при

прохождении альтернативной гражданской службы или для замещения временно отсутствующего сотрудника (ст. 59 ТК РФ).

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 пенсионерами по возрасту; со студентами; с лицами, поступающими на работу по совместительству; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (ст. 5.27 КоАП РФ).