

## Срочный трудовой договор

23.06.2020

В соответствии с действующим трудовым законодательством трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключение срочного трудового договора по соглашению является правомерным только в том случае, если такой договор заключен на основе добровольного волеизъявления работника и работодателя.

Отличительной особенностью срочного трудового договора является то, что в срочном трудовом договоре в числе обязательных условий указываются: обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения такого договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, и срок (период) его действия.

Например, с учетом характера работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, для выполнения сезонных работ, с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы и в ряде других случаев (ст.59 ТК РФ).

При взаимном согласии сторон трудового правоотношения срочный трудовой договор также 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,
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев,
- с творческими работниками средств массовой информации, театров,
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения, с лицами, поступающими на работу по совместительству, и др.

Необходимо иметь в виду, что момент окончания срока действия трудового договора может определяться:

- конкретной датой;
- истечением календарного срока действия трудового договора;
- действием или событием (например, таким как выход на работу основного работника, окончание «рабочего» сезона);
- соглашением о выполнении объёма заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не смогли определить конкретной датой или увязать с конкретным сроком.

Действующим трудовым законодательством запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

**И.о. межрайонного прокурора**

**Соколинский Борис Алексеевич**

---

Адрес страницы: <http://savelovskiy.mos.ru/ads/detail/8983942.html>

---

[Управа Савеловского района города Москвы](#)