

## **Основания заключения срочного трудового договора**

Заключение срочного трудового договора возможно не по желанию работодателя, а только при соблюдении установленных законом условий. Срочный трудовой договор заключается, когда с учетом характера работы или условий ее выполнения, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор в обязательном порядке заключается: для замены отсутствующего работника; для выполнения сезонных или временных работ; при работе за границей; для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки; с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы, а также в ряде других предусмотренных законодательством случаев.

Кроме этого, срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению работника и работодателя, но лишь в случаях, предусмотренных законом.

Так, заключение срочного трудового договора возможно с работниками, поступающими на работу к субъектам малого предпринимательства, с пенсионерами по возрасту, с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, с лицами, поступающими на работу по совместительству, а также в ряде других предусмотренных законом случаев.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

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