**«Прием на работу по срочному трудовому договору»**

В целом прием на работу по [срочному трудовому договору](https://spmag.ru/articles/chto-znachit-srochnyy-trudovoy-dogovor) выгоден для работодателя, а для работника не всегда. Трудовой кодекс РФ, принятый в конце 2001 года, серьезно ограничил такую практику. Сейчас принимать сотрудников на работу по временному договору разрешается только в строго определенных случаях и с учетом некоторых нюансов.

## Когда допускается работа по временному трудовому договору

Обстоятельства, при которых возможно трудоустройство работников на определенный срок, перечислены в 59-й статье Трудового кодекса. В частности, к ним относится прием на работу:

* на период отсутствия основного сотрудника (по причине болезни, отпуска, [беременности](https://spmag.ru/articles/srochnyy-trudovoy-dogovor-na-vremya-dekretnogo-otpuska) и т.д.);
* для выполнения служебных обязанностей за границами Российской Федерации;
* для выполнения заранее определенной работы, либо когда сама организация создана на определенный срок (например, на период создания определенного проекта);
* для прохождения военнообязанным альтернативной гражданской службы;
* когда гражданин устраивается на сезонную /[временную работу](https://spmag.ru/articles/obrazec-srochnogo-trudovogo-dogovora-na-vremennye-raboty)(временная работа не может длиться более 2-х месяцев);
* при прохождении производственной / учебной практики или стажировки;
* при избрании кандидата на выборную оплачиваемую должность на определенный срок;
* при направлении клиента службы занятости на временные и общественные работы;
* когда необходимо выполнить функции за пределами обычной деятельности организации-работодателя (например, пуско-наладочные работы оборудования);
* в иных случаях, определенных российским законодательством.

По согласию с работником компания имеет право на оформление по срочному трудовому договору совместителя, пенсионера, студента-очника, представителя творческой профессии и некоторых иных лиц, в том числе руководителя и главного бухгалтера (ст.59 ТК).

Принимая на работу такого «срочника», руководству фирмы важно помнить, что временный трудовой контракт может стать бессрочным, если по истечении [срока действия](https://spmag.ru/articles/srok-deystviya-srochnogo-trudovogo-dogovora) ни одна из сторон своевременно не потребует его расторжения и работник продолжит трудиться (ст.58 ТК).

## Как оформить срочный трудовой договор

Особых различий между приемом на работу по временному или бессрочному договору нет, но есть нюансы. Например, они касаются испытательного срока для нового сотрудника:

* если действие трудового контракта не превышает 2-х месяцев, закон запрещает устанавливать работнику испытание;
* не устанавливают испытание для лиц, избранных на выборную оплачиваемую должность;
* если трудовой договор заключен на период от 2 до 6 месяцев, испытание может длиться не более двух недель.

Данные требования содержатся в 70-й статье Трудового кодекса. В договоре с работником следует указать причину, по которой он является срочным, а также период его действия. Без указанной информации документ считается заключенным на неопределенный срок – 58-я статья ТК. Этой же статьей установлено, что максимальный период, на который можно заключить с сотрудником срочный договор, составляет пять лет.

Если предполагается сезонная работа по срочному трудовому договору, нужно чтобы она входила в Перечень подобной деятельности. В частности, он определен еще советским Постановлением Правительства № 185 от 11.10.1932 (с изм. от 28.12.1988), а также иными отраслевыми нормативными актами.

В остальном [трудоустройство гражданина по срочному трудовому договору](https://spmag.ru/articles/zaklyuchenie-srochnogo-trudovogo-dogovora) происходит по стандартным правилам, установленным 68-й статьей ТК. После его оформления работодатель издает соответствующий приказ о приеме на работу, а также вносит запись в трудовую книжку «срочника». На работника в кадровой службе заводят личную карточку.

## Дополнительное соглашение к срочному трудовому договору

Если работодатель готов продлить срок действия трудового договора, он может предложить сотруднику заключить дополнительное соглашение – об изменении условий временного контракта. Такая возможность предусмотрена в письме Роструда от 31.10.2007 № 4413-6. В договор включается пункт, где сообщается, что «по обоюдному согласию сторон срок окончания действия трудового договора был изменен с… на…» (писать «продлен» неверно, так как ТК подобных формулировок не предусматривает). При этом не следует превышать максимально возможный 5-летний общий срок такого договора.

В допсоглашении обычно указывается, что иные пункты договора с работником остаются неизменными. Также в нем прописывается дата составления и количество подготовленных экземпляров, стороны ставят свои подписи.

**По информации газеты «Современный предприниматель»**