**Срочный трудовой договор заключается по закрытому списку оснований**

 Роструд ответил на вопрос, заданный 8 июля на сайте Онлайнинспекция.рф, о том, возможно ли заключение работодателем срочного трудового договора с работником на основании того, что такой договор необходимо заключить до приема нового сотрудника на работу.

 Ведомство сообщает, что в качестве [основания заключения срочного трудового договора](https://spmag.ru/articles/osnovaniya-dlya-zaklyucheniya-srochnogo-trudovogo-dogovora) можно указывать любое из оснований, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. По иным основаниям заключение срочного трудового договора будет, таким образом, неправомерно. И если законные основания для заключения срочного трудового договора отсутствуют, то в таком случае, пишет Роструд, должен быть заключен [бессрочный трудовой договор](https://spmag.ru/articles/srochnyy-i-bessrochnyy-trudovoy-dogovor-otlichiya).

 Положениями ст. 59 ТК РФ не предусматривается заключения срочного договора конкретно с той целью, чтобы временно занять человека на должности, на которую впоследствии придет новый работник. Другое дело — если договор заключается, например, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Кроме того, срочный договор можно заключить на срок до 2 месяцев на время выполнения временных работ, а также с лицом, поступающим на работу для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

 Но, так или иначе, фактические причины и обстоятельства заключения срочного контракта следует внимательно сверять с официальным перечнем условий, при которых заключение такого контракта возможно, по ст. 59 ТК РФ, чтобы избежать претензий со стороны Трудинспекции.