



К Система  
Кадры

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**

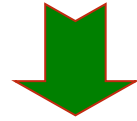
# Срочный трудовой договор. Как составить и расторгнуть: хитрости для кадровика

27 августа 2021 года

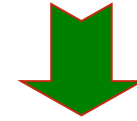
# Программа вебинара

1. Какие условия обязательно прописать в срочном трудовом договоре.
2. К какому основанию срочности трудового договора суды относятся все хуже.
3. Что делать, если директор требует заключить срочный договор, а оснований для этого нет.
4. Как продлить срочный договор с беременной, чтобы не оставить ее в штате навсегда.
5. Какой датой расторгать срочный договор с временным сотрудником, когда выходит основной.

# Виды трудовых договоров



Бессрочный



Срочный

в обязательном  
порядке

по соглашению  
сторон

# Основания для срочного трудового договора



## I группа (ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

СТД обязаны заключить

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом:

- характера предстоящей работы;
- условий выполнения предстоящей работы



## II группа (ч. 2 ст. 59 ТК)

СТД можно заключить

по соглашению сторон

срочный трудовой договор может заключаться БЕЗ учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения

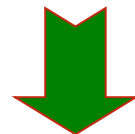
# Особенности заключения срочного трудового договора



Заключается

на определенный срок, но не более 5 лет (если иное не установлено законом)

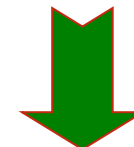
(п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ)



Условие

о сроке трудового договора должно быть указано в трудовом договоре

(ч. 2 ст. 57 ТК РФ)



Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ)

# Условия, которые нужно обязательно включить в срочный трудовой договор

Дата начала работы;

Срок действия трудового договора;

Основания для заключения срочного трудового договора.

*Трудовой кодекс РФ*

...

**Статья 57. Содержание трудового договора**

*Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:*

...

*дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;*

...

# Трудовой договор должен быть срочным

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы  
(абз.2 ч.1 ст.59 ТК РФ)

## Указать в трудовом договоре:

- **Основание** («Срочный трудовой договор заключен на основании части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации на время исполнения обязанностей отсутствующего работника Должиковой Г.И., за которой в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы»)
- ФИО, должность
- Срок ТД («Действие трудового договора заканчивается в дату, когда основной работник Должикова Г.И. выходит на работу»)

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:  
на время выполнения временных (до двух месяцев) работ  
(абз.3 ч.1 ст.59 ТК РФ)*

## Указать в трудовом договоре:

- **Основание** («Срочный трудовой договор заключен в соответствии с абзацем 3 части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации на время выполнения временных, до двух месяцев, работ по ремонту офисных помещений по адресу: г. Уфа, Пушкина, д. 95»)
- **Характер и продолжительность работы**
- **Срок ТД (до 2-х месяцев)**. Например, один месяц или три недели. Максимальный срок должен быть на один день меньше двух месяцев.

## Примеры

На период строительных работ, ремонтных работ, проектов, разработки ПО и т.д.



# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:*

*для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона)*

*(абз.4 ч.1 ст.59 ТК РФ)*

Указать в трудовом договоре:

- Основание
- Характер сезонной работы
- Срок ТД

При заключении срочного трудового договора следует учитывать 2 фактора:

- а) работа включена в перечни сезонных работ;
- б) период выполнения работы, как правило, не превышает 6 месяцев (ст.293 ТК РФ);

Перечень сезонных работ утвержден

Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 N 185

Примеры:

Лесозаготовительные работы;

Рыболовные работы;

Зверобойные работы;

Работы по квашению и заливке овощей;

Торфяные работы и т.д.

# Особенности регулирования труда сезонных работников

**Сезонными признаются работы**, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев.

**Перечни сезонных работ**, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ст. 293).

**Условие о сезонном характере работы** должно быть указано в трудовом договоре (ст. 294).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются **оплачиваемые отпуска** из расчета 2 рабочих дня за 1 месяц работы (ст. 295).

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме **предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора** за 3 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, **о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией** организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме **под роспись не менее чем за 7 календарных дней** (ст. 296).

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие **выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка**.

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:  
с лицами, направляемыми на работу за границу (абз.5 ч.1 ст.59 ТК РФ)*

Указать в трудовом договоре:

- Основание
- Срок ТД

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:  
для проведения работ (абз.6 ч.1 ст.59 ТК РФ):*

- выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);*
- связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг. Срок договора до 1 года;*

## Указать в трудовом договоре:

- Основание
- Вид работ
- Срок ТД

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:*

*с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;*

Указать в трудовом договоре:

- Основание
- Вид работ
- Срок ТД

## Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 N 25-П

Учитывая, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров.

Сказанное тем более актуально в ситуации, когда со ссылкой на оспариваемое законоположение между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности).

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:*

*с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;*

Указать в трудовом договоре:

- Основание
- Срок ТД

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:*

*для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;*

Указать в трудовом договоре:

- Основание (договор с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, которая направляет стажеров)
- Вид работы
- Срок ТД



# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:*

*в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;*

Указать в трудовом договоре:

- Основание
- Срок ТД

# Основания для срочного трудового договора

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)

*Срочный трудовой договор заключается:*

- *с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;*
- *с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. Перечень видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, утвержден Приказом Минтруда России от 27.02.2020 N 84н.*
- *в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.*

Указать в трудовом договоре:

- *Основание. Например, "в связи с направлением органа службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы"*
- *Срок ТД*

# Основания для срочного трудового договора

(другие случаи, предусмотренные ТК или иными федеральными законами)

*Срочный трудовой договор заключается:*

- с гражданским служащим, достигшим предельного возраста пребывания на гражданской службе, о работе в государственном органе на должности, не являющейся должностью гражданской службы (ч. 2 ст. 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ);
- с кандидатом на должность в органах внутренних дел (стажером) на период испытания (ч. 4 ст. 24 Федерального закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ);
- с системным администратором, обеспечивающим эксплуатацию комплексов средств автоматизации ГАС "Выборы" в окружной избирательной комиссии, на период избирательной кампании (п. 3 ст. 11 Федерального закона от 10.01.2003 N 20-ФЗ);
- с руководителями, заместителями руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования (ст. 332.1 ТК РФ);
- с руководителями, заместителями руководителей государственных и муниципальных научных организаций и руководителями их филиалов (ст. 336.2 ТК РФ);
- с президентом государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования (ч. 14 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ);
- со спортсменом на период его временного перевода к другому работодателю (часть вторая ст. 348.4 ТК РФ).

# Трудовой договор может быть срочным

(ч. 2 ст. 59 ТК РФ)

- 1) 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);
- 2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- 3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- 4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий, указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- 5) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 6) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных

- организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами;
- 7) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 8) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- 9) с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- 10) с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;
- 11) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

# Когда срочный трудовой договор трансформируется в бессрочный трудовой договор

**Ситуация 1.** Если одновременно соблюдаются следующие условия (ст.58 ТК РФ, письмо Роструда от 20.11.2006 № 1904-6-1, от 19.07.2021 №ПГ/19729-6-1):

- срок трудового договора истек;
- ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия;
- работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора.

Необходимо оформить Допсоглашение, в котором :

Вариант 1) Изложить пункт о сроке действия договора в новой редакции, т.е. написать, что трудовой договор заключается на неопределенный срок;

Вариант 2) Указать, что условие о срочном характере трудового договора признается утратившим силу.

**Ситуация 2.** Суд устанавливает отсутствие достаточных оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

ТК РФ Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

...

**В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан:**

- по ее письменному заявлению и
- при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора:
- до окончания беременности,
- а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

**Беременная работает по срочному трудовому договору (основной работник).  
Беременность закончилась до отпуска по БиР  
(ч. 2 ст. 261 ТК РФ)**

Алгоритм действий:

Заявление и Медицинская справка (1 раз в 3 мес. по запросу работодателя)

Допсоглашение №1 о продлении ТД до окончания беременности

**Беременность закончилась (аборт, выкидыш) - работницу увольняем в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.**

# Беременная работает по срочному трудовому договору (основной работник). Беременность закончилась рождением ребенка

## Алгоритм действий:

1 этап: продление ТД до окончания беременности

Заявление + Медицинская справка (1 раз в 3 мес. по запросу работодателя)  
+ Допсоглашение №1 о продлении ТД до окончания беременности

2 этап: продление ТД до окончания отпуска по БиР

Заявление на отпуск по БиР + Листок нетрудоспособности + Допсоглашение №2 (продление срока трудового договора до окончания отпуска по БиР)  
Если осложненные роды, то Допсоглашение №3

День увольнения - последний день отпуска по беременности и родам



## Беременная работница временно замещает основного работника

Основной работник выходит на работу.

Временная работница приносит справку о беременности.

В какой день прекращается срочный трудовой договор?

**У работодателя есть вакантные должности.**

**Работница согласна на перевод.**

### Алгоритм действий

Предложение вакантных должностей + Согласие работницы на перевод + Допсоглашение + Приказ о переводе на другую должность до окончания беременности.

Перевод на другую работу до окончания беременности не делает договор бессрочным.

Беременность прервана – работодатель увольняет работницу в течение недели со дня, когда узнал или должен был узнать об окончании беременности.

**Женщина родила . День увольнения - день окончания отпуска по беременности и родам.**

## Беременная работница временно замещает основного работника

### Ситуация.

Основной работник выходит на работу.

Временная работница приносит справку о беременности.

В какой день прекращается срочный трудовой договор?

**У работодателя есть вакантные должности.**

**Работница НЕ согласна на перевод.**

### Алгоритм действий

Предложение вакантных должностей до окончания беременности + Отказ работницы от перевода

Увольнение работницы по п.2 ч.1 ст.77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).

Дата увольнения - дата окончания срока трудового договора

## Беременная работница временно замещает основного работника

Основной работник выходит на работу.

Временная работница приносит справку о беременности.

В какой день прекращается срочный трудовой договор?

**У работодателя НЕТ вакантных должностей.**

**Работница согласна на перевод.**

Алгоритм действий

Уведомление об отсутствии вакантных должностей + Приказ об увольнении.

**Дата увольнения - дата окончания срока трудового договора**

Беременную работницу можно уволить в дату окончания срочного трудового договора при одновременном выполнении двух условий:

- срочный трудовой договор заключен на период исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя должность (работу) (как вакантную, соответствующую её квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

ТК РФ Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

...

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

...

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;»

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, **за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.**

Временная работница принята **на период отсутствия основного работника**

Временная работница находится в отпуске по уходу за ребенком.

Основной работник выходит на работу ( ИЛИ срок срочного трудового договора закончился)

### Алгоритм действий

Временной работнице направляем письменное уведомление об истечении срока ТД и необходимости явиться за ТК (если не перешла на ЭТК)

**День увольнения временной работницы - день выхода основного работника**

#### Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

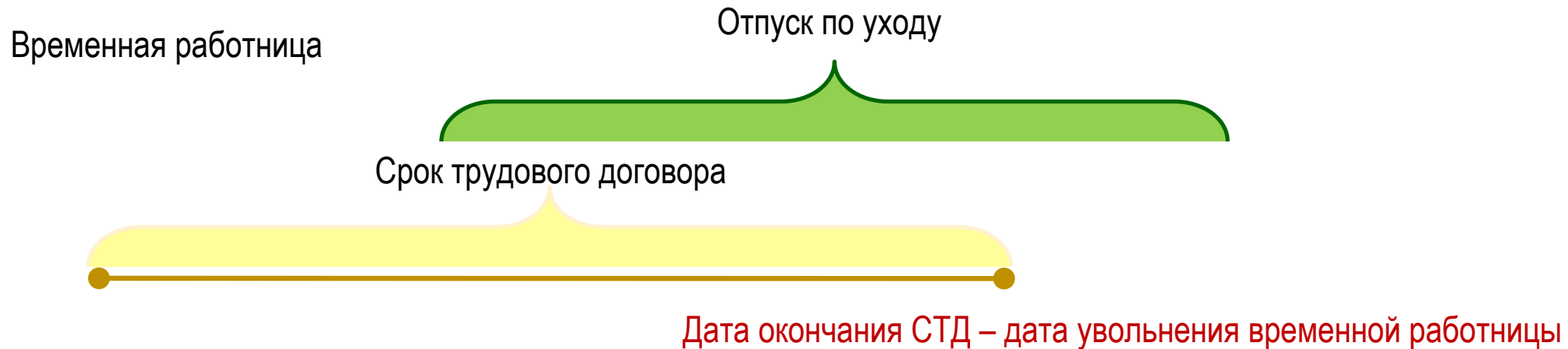
#### Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, **за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.**

Временная работница – основной работник находится в отпуске по уходу за ребенком.  
Срок срочного трудового договора истекает

Алгоритм действий

Уведомить работницу за 3 дня об увольнении письмом, телеграммой  
Уволить в день истечения срочного ТД



# Каскадный прием на работу

## Ситуация:

Работница №1 (основная) в отпуске по уходу за ребенком

Работница №2 ушла в отпуск по БиР

Как принять Работницу №3?

Срок действия СТД

работницы №2: *«До выхода на работу основного работника (Ивановой Г.И.)»*

работницы №3: *«До выхода основного работника (Ивановой Г.И.), или принятой на период её отсутствия (Петровой Р.П.) в зависимости от того какое событие наступит ранее»*

Марина Погорельская,

кадровый аудитор,  
[pm1rb@yandex.ru](mailto:pm1rb@yandex.ru)

WhatsApp: +7(987) 621-78-68

**Спасибо за  
внимание!**



Система  
Кадры

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**