**Срочный трудовой договор: что это такое, когда его можно заключить и как оформить**

11 января 2023

По умолчанию, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Но если работника нужно принять на время, с ним подписывают срочный договор. Работодатель должен обосновать причину такой «срочности» и четко определить сроки, иначе договор переквалифицируют в бессрочный. Есть и другие нюансы.

Содержание

* [На каком основании заключают срочный договор](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_1)
* [Что указать в срочном договоре](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_2)
* [Как оформить срочный трудовой договор](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_3)
* [Больничный при срочном договоре](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_4)
* [Отпуск в срочном трудовом договоре](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_5)
* [Как расторгнуть срочный договор](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_6)
* [Какие ошибки допускают в срочном договоре](https://www.kontur-extern.ru/info/37621-srochnyy_trudovoy_dogovor?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info#header_37621_7)

**На каком основании заключают срочный договор**

Любой трудовой договор регулирует взаимоотношения работодателя и работника. Срочный договор стороны заключают на конкретный период. Это главное отличие от бессрочного: в нем срок окончания не прописывают. Максимальный срок действия договора — пять лет (п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268056) ст. 58 ТК РФ).

Работодатель не может выбирать, какой договор заключить с работником. По умолчанию — на неопределенный срок. Закрытый перечень оснований для заключения срочного договора приведен в ст. [59](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5059)ТК РФ.

Случаи заключения срочного договора разделены на:

* обязательные;
* по соглашению сторон.

А в 2022 году появилось два новых основания — перевод к другому работодателю и мобилизация основного работника.

**В обязательном порядке**

Если из-за характера и условий работы нельзя заключить обычный трудовой договор с неопределенным сроком действия, заключайте срочный (п. [13](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=102547&rangeId=6268057)Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2). Это не рекомендация, а прямая обязанность работодателя.

Срочный договор понадобится (ч. [1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268058) ст. 59 ТК РФ):

* Для замены основного работника, который временно отсутствует, но за ним сохранили место работы. К примеру, в случае призыва по мобилизации или отпуска по уходу за ребенком.
* Для выполнения временных работ. Временных работников привлекают максимум на два месяца.
* Для выполнения сезонных работ. Продолжительность сезона, как правило, не превышает шесть месяцев, но ТК РФ его продолжительность не ограничивает  (ст. 293 ТК РФ).
* Для выполнения работы, дата завершения которой неизвестна.
* С сотрудником, которого отправляют на работу за границу.
* С практикантами, стажерами или работниками на профессиональном обучении.

В ч. 1 ст. 59 ТК РФ есть и другие ситуации, когда срочный трудовой договор необходим.

**По соглашению между работником и работодателем**

В этом случае не важны условия и характер работы (п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268059) ст. 58 ТК РФ, п. [13](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=102547&rangeId=6268057) Постановления № 2). Главное — обосновать необходимость срочного контракта.

Срочный договор по соглашению сторон заключают, если (ч. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268061) ст. 59 ТК РФ):

* принимают на работу совместителя, пенсионера или студента-очника;
* нанимают руководителя, его заместителя или главбуха;
* работник трудоустраивается в НКО или СМП с штатной численностью до 35 человек, а если деятельность СМП связана с розничной торговлей и бытовым обслуживанием — до 20 человек;
* нужны работники для предотвращения или устранения последствий чрезвычайных ситуаций;
* в других случаях.

Найти нормативную базу по срочному договору можно на портале [Роструда](https://rostrud.gov.ru/" \t "_blank). А сдать обязательную отчетность по работникам-срочникам помогут сервисы [Контур Экстерн](https://www.kontur-extern.ru/).

**Мобилизация работника**

И-за частичной мобилизации ввели изменения в трудовое законодательство (Указ [от 21.09.2022 № 647](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=431928&cwi=63), Федеральный закон [от 07.10.2022 № 376-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=433300)). Мобилизованных работников, а также добровольцев и контрактников увольнять нельзя.

На время военной службы действие трудового договора с работником приостанавливается (ст. [351.7](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h9635) ТК РФ). Но вместо него можно нанять другого сотрудника по срочному трудовому договору (ст. [59](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5059), ст. [351.7](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h9635)ТК РФ, Письмо Минтруда [от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=432611)). После окончания службы основной работник возвращается на свое рабочее место на прежних условиях, предупреждая о выходе за три рабочих дня.

Работники, принятые на время отсутствия мобилизованных, [включаются](https://rosstat.gov.ru/entities)и в списочную, и в среднесписочную численность, а также отражаются в отчетности. Их зарплата учитывается в фонде зарплаты списочного состава.

Если действие срочного трудового договора с закончилось во время военной службы сотрудника, [его можно уволить](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/170495), не дожидаясь окончания мобилизации (ч. [10](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268063)ст. 351.7 ТК РФ).

**Пример**. Работник принят по срочному договору, который оканчивается 30 ноября 2022 года, а 22 ноября он призван по частичной мобилизации.

Работодатель может расторгнуть договор 30 ноября, а не ждать, когда он вернется со службы.

О том, как прекратить срочный трудовой договор с мобилизованным сотрудником, читайте в [консультации эксперта](https://www.kontur-extern.ru/info/31203-prekratit_srochnyi_trudovoy_dogovor).

**Перевод к другому работодателю**

Работника можно перевести на работу к другому работодателю — по его письменной просьбе или с его письменного согласия (ст. [72.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5108) ТК РФ). Обычно такой перевод оформляется через увольнение от прежнего работодателя и заключение трудового договора с новым работодателем.

В 2022-2023 годах качестве антикризисной меры ввели особые условия временного перевода при простое (Постановление Правительства [от 30.03.2022 № 511](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=432632)).

Вот как это работает

Условия временного перевода

Срок временного перевода

Что написать в срочном договоре

На время перевода действие основного трудового договора приостанавливается, но течение его срока не прерывается. Первоначальному работодателю нужно определить порядок взаимодействия с работником в локальных НПА и учесть мнение представительного органа.

Если другой работодатель откажется заключать срочный договор, основное трудовое соглашение продолжает действовать. А если временный договор досрочно расторгнут или истечет его срок, основной трудовой договор возобновится. Можно выходить на основную работу уже на следующий день после прекращения срочного договора.

В СЗВ-ТД временно переведенного сотрудника не включает, так как в этой форме отражают сведения о приеме, увольнении, переводе на «постоянку», а также о приостановке и возобновлении трудового договора с мобилизованными. Информацию о временных переводах других работников основной работодатель в СВЗ-ТД не заполняет (письма ПФР [от 16.11.2022 № В-102523-19/135490-22](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=437125), [№ Р-101917-19/135804-22](https://normativ.kontur.ru/limited/documents/34360175512)).

**Что указать в срочном договоре**

В срочном договоре нужно прописать те же положения, что и в бессрочном — место работы, условия труда, требование об обязательном социальном страховании и другие обязательные условия (ст. [57](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5048)ТК РФ). Но есть ряд особенностей — условия об обстоятельствах заключения срочного договора, о сроке действия и об испытании.

[**Скачать образец срочного трудового договора**](https://normativ.kontur.ru/limited/documents/395136992386?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info&utm_from=adv-link-enquiry-normativ-37621-4713)

**Условие об обстоятельствах**

Поскольку срочный договор заключают только в случаях, указанных в ст. [59](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5059)ТК РФ, выберите из этой статьи основание, которое подходит для вашей ситуации. Например, если вы заключаете срочный договор по соглашению с работником-пенсионером, то основанием будет абз. [3](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268052) ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

**Условие о сроке действия**

Максимальный срок действия срочного договора — пять лет (п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268059) ст. 58 ТК РФ). Некоторые договоры заключаются на два месяца — на период выполнения временных работ (абз. [3](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268053) ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Если срок действия в трудовом договоре не установлен, он считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. [58](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=433439#h5056)ТК РФ).

Момент окончания договора можно определить датой, наступлением конкретного события или же указать общую продолжительность (ст. [14](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h4901), ст. [79](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5139)ТК РФ, Письмо Роструда [от 28.12.2006 № 2264-6-1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=103306)). Но есть случаи, когда определить дату окончания трудового договора невозможно:

Если временный работник исполняет обязанности отсутствующего постоянного сотрудника.

Если завершение работы нельзя определить конкретной датой.

Если работодатель нанимает сотрудника для выполнения конкретных работ по имеющемуся договору ГПХ с заказчиком, он не может указывать в трудовом договоре неизвестную дату окончания (Постановление КС РФ [от 19.05.2020 № 25-П](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=362993)).

**Пример**. Частная охранная компания заключила с клиентом договор об оказании охранных услуг на год. ЧОП не может в срочных договорах с охранниками ссылаться на неизвестный срок окончания работ. Работа охранников напрямую связана с исполнением обязательств по договору с заказчиком.

**Условие об испытании**

Если срок договора — не больше двух месяцев, работодатель не устанавливает испытание и не указывает такое условие в договоре (ч. [4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268066) ст. 70 ТК РФ). А если заключаете договор на срок не больше шести месяцев, испытание не должно превышать двух недель.

Во всех остальных случаях требования к испытательному сроку такие же, как и для бессрочных договоров: испытание не может превышать трех месяцев (ч. [5](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268067) ст. 70 ТК РФ).

Сдавайте ЕФС-1 через Экстерн. В сервисе всегда актуальные формы и встроенные проверки

[**Попробовать**](https://www.kontur-extern.ru/system?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info&utm_from=adv-link-enquiry-extern-37621-4530#reporting-auto-calculations)

**Как оформить срочный трудовой договор**

Для срочных договоров действуют стандартные правила:

* Составьте его в произвольной письменной форме.
* Подготовьте два экземпляра: один для работодателя, другой — для работника. На каждом должны стоять подписи сторон. Попросите работника подтвердить получение его экземпляра распиской на договоре работодателя (ст. [67](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5092)ТК РФ).

Особые правила действуют, если работодатель — микропредприятие или НКО, которые полностью или частично отказались от правил внутреннего трудового распорядка и других ЛНА (ст. [309.1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h8900) ТК РФ). Все условия, которые регламентируют такие акты, надо включить в специальный типовой договор (ст. [309.2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h8907) ТК РФ, Постановление Правительства [от 27.08.2016 № 858](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=389868)).

**Больничный при срочном договоре**

Временным работникам предоставляют те же страховые гарантии, что и основным. Если такой сотрудник заболел, первые три дня болезни ему оплатит работодатель, остальные дни — ФСС (подп. [1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=433558&rangeId=6268068) п. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Однако если трудовой договор заключен на срок до шести месяцев, пособие выплатят не максимум за 75 календарных дней болезни. Но под это ограничение не попадают работники, заболевшие туберкулезом (п. [4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=433558&rangeId=6268069) ст. 6 255-ФЗ).

[**Работайте с электронными больничными по новым правилам в Экстерне**](https://www.kontur-extern.ru/system/proaktivnye-vyplaty?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info&utm_from=adv-link-enquiry-extern-37621-2560)

**Отпуск в срочном трудовом договоре**

Условие об отпуске в срочном договоре указывают так же, как и в бессрочном: работники отдыхают 28 календарных дней (ст. [115](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268070)ТК РФ).

Но если срочный договор заключают для выполнения временных или сезонных работ, отпуск рассчитывают так: два рабочих дня за месяц работы (ст. [291](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268071), ст. [295](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268072)ТК РФ). Опишите порядок в трудовом договоре.

Если длительность отпуска рассчитывается в рабочих днях, то нерабочие праздники в отпуск не включают и не оплачивают (ст. [120](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268073)ТК РФ). То есть действует то же правило,что и для отпуска в календарных днях.

**Как расторгнуть срочный договор**

Срочный договор расторгается по истечении его срока (п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268074) ч. 1 ст. 77 ТК РФ) или досрочно — по инициативе работника, работодателя или по соглашению сторон. Основания для увольнения по инициативе работодателя те же, что и для обычных трудовых отношений (ст. [81](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5145)ТК РФ).

Рассмотрим процедуру пошагово.

**Шаг 1. Проверьте условие о срочности**

Прежде чем уволить работника в связи с окончанием действия договора по п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268074) ч. 1 ст. 77 ТК РФ, убедитесь, что в соглашении с ним есть условие о срочности. Если условия нет, договор считается заключенным на неопределенный срок, и уволить сотрудника как «срочника» нельзя (п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268075) ст. 58 ТК РФ).

**Шаг 2. Определите дату, когда истекает договор**

Правильно определите дату истечения договора. Такую дату прямо указывают в трудовом договоре или же определяют конкретным событием. Почему это важно? Если продолжите трудовые отношения после даты истечения — договор станет бессрочным, и уволить работника по п. [2](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268074) ч. 1 ст. 77 ТК РФ не получится.

Если срок договора истекает в выходной

Если срок трудового договора истек во время больничного

**Шаг 3. Разберитесь с отработкой**

Временному работнику не нужно отрабатывать при увольнении. Исключение — если он увольняется по собственному желанию до истечения срока договора. В таком случае он отрабатывает минимум две недели.

Срок отработки в других случаях:

* Сезонные работники и те, которых приняли на срок до двух месяцев, отрабатывают только три дня (ст. [292](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5799), [296](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5806)ТК РФ).
* Руководитель должен отработать минимум месяц (ст. [280](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5773)ТК РФ).
* Временную работницу, которая увольняется из-за перевода мужа на работу в другую местность, нужно отпустить без отработки (ч. [3](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268076) ст. 80 ТК РФ, подп. «[б](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=102547&rangeId=6268077)» п. 22 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2).

Если трудовой договор истекает во время отработки, нужно уволить работника в день окончания срока его действия. Иначе договор станет бессрочным (ч. [4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268078) ст. 58 ТК РФ).

**Шаг 4. Уведомите работника**

Заявление об увольнении от работника не требуется (ст. [79](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5139)ТК РФ). А вот что нужно сделать обязательно — за три календарных дня до увольнения вручить работнику письменное уведомление о расторжении договора, подписанное руководителем. Способы вручения — лично, по почте заказным письмом с описью вложений и уведомлением о вручении.

Уведомлять временного работника, взятого на место отсутствующего, об окончании договора не нужно (ст. [79](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5139)ТК РФ).

**Шаг 5. Оформите увольнение, рассчитайтесь с работником**

Издайте приказ об увольнении. В качестве основания напишите пункт договора, в котором определен срок его действия. Укажите реквизиты уведомления.

В день увольнения полностью рассчитайтесь с временным сотрудником, выдайте ему нужные документы: трудовую книжку, расчетный листок и т.д. На следующий день после приказа отправьте СЗВ-ТД.

С 2023 года работодатель может не выдавать увольняющемуся работнику справку о сумме заработка: все сведения о заработке будут в едином Социальном фонде.

А теперь рассмотрим некоторые случаи увольнения.

**Как уволить беременную работницу по срочному трудовому договору**

Уволить беременную работницу можно только в двух случаях (ст. [261](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5728)ТК РФ, п. 27 Постановления Пленума ВС [от 28.01.2014 № 1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=225562)):

* Если ее взяли на время отсутствия основного работника, он вышел на работу, и вы не можете предложить ей подходящую должность. Или же она сама отказалась от перевода.
* Срок договора истек, а сотрудница не подала заявление о продлении соглашения до окончания беременности и не предоставила справку о беременности.

Основания для увольнения временной декретницы те же: возможность продления трудового договора связана с фактом беременности, а не нахождения в отпуске по БиР.

Если срок договора истекает во время отпуска по беременности и родам, продлите договор до окончания отпуска и увольте сотрудницу в последний день. Отпуск по уходу за ребенком предоставлять не нужно (ст. [261](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5728)ТК РФ).

**Как расторгнуть срочный договор в период отпуска по уходу за ребенком**

ТК РФ не запрещает расторгать срочный договор во время отпуска по уходу за ребенком. Никаких особенностей в этом случае нет.

Действуйте по стандартным правилам — отправьте уведомление за три дня, издайте приказ, рассчитайтесь с работницей, выдайте необходимые документы, включите в СЗВ-ТД.

С 2023 года отчетность в фонды объединят в новой форме ЕФС-1. [Узнайте](https://www.kontur-extern.ru/info/31099-novyj_otchet_efs1_s_2023_goda_sostav_i_osobennosti_zapolneniya), как она выглядит и заполняется.

**Как уволить сезонника**

Срочный договор с сезонным работником прекращают, как только закончится сезон — период, на который его брали (ч. [4](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268079) ст. 79 ТК РФ). Увольте работника в стандартном порядке.

«Сезонник», который увольняется досрочно по собственному желанию, должен предупредить об этом работодателя за три дня.

Если организация ликвидируется или сокращает штат, сезонного работника уведомляют об увольнении минимум за семь календарных дней (ст. [296](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352#h5806)ТК РФ). Заплатите ему выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Меньше нельзя, а больше можно — если в коллективном договоре и локальных актах это допускается (ч. [8](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268081) ст. 178 ТК РФ).

**Какие ошибки допускают в срочном договоре**

Ошибки в срочном трудовом договоре могут обернуться судебными разбирательствами. Рассмотрим некоторые случаи.

**Не указали, почему договор срочный**

Работодатель заключил с работником срочный договор, ссылаясь на ч. [1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=435352&rangeId=6268058) ст. 59 ТК РФ. Но конкретное основание для срочности не указал.

Позже временного сотрудника уведомили, что хотят его уволить, поскольку выходит отсутствующий работник. Он не согласился с этим и подал в суд. Кассационный суд поддержал работника и признал договор бессрочным. Работодатель не прописал в договоре условие о конкретных обстоятельствах и не обосновал срочность (Определение 2-го КСОЮ от 08.02.2022 № 88-1463/2022 по делу № 2-0714/2021).

**Указали несколько оснований срочности**

Компания заключила срочный договор с временным сотрудником. В тексте прописали, что договор заключен:

* с творческим работником по соглашению сторон;
* на время отсутствия основного работника.

Суды указали, что работодатель не определил сроки договора и нарушил трудовые права временного сотрудника (Определение 7-го КСОЮ от 31.08.2021 по делу № 88-12681/2021). Расторжение договора в связи с выходом основного работника признано незаконным.

Отчитывайтесь по сотрудникам через Экстерн. В сервисе всегда актуальные формы и встроенные проверки

[**Отчитаться**](https://kontur.ru/extern/features?utm_source=extern&utm_medium=infoblock&utm_campaign=info&utm_from=adv-link-enquiry-extern-37621-4110)

**Привязали срок договора к конкретному отпуску отсутствующего сотрудника**

Работника приняли на время отпуска по беременности и родам основной сотрудницы. Затем она взяла еще один отпуск — по уходу за ребенком. Срок договора с временным работником истек, когда закончился отпуск по БиР, но сотрудника не уволили и не изменили основание срочности.

Когда сотрудница вышла из отпуска по уходу за ребенком, договор с временным работником расторгли. Суд признал такое увольнение незаконным: работодатель не прекратил отношения, когда срок договора фактически истек. Условие о срочности утратило силу, и трудовой договор посчитали заключенным на неопределенный срок.

Аналогичная ситуация возникла и у другой организации, когда работника взяли на время декрета сотрудницы, а она сразу ушла во второй декретный отпуск (Определение 3-го КСОЮ от 21.02.2022 по делу № 88-1708/2022).

Не привязывайте срок соглашения к конкретному отпуску. Лучше заключите договор с формулировкой «на время исполнения обязанностей отсутствующего работника».

**Многократно перезаключали срочный договор**

Если работодатель много раз перезаключает срочный трудовой договор для выполнения одной и той же работы на короткий срок, суд может признать его заключенным на неопределенный срок (п. [14](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=102547&rangeId=6268082) ПП № 2, Письмо Минтруда [от 10.10.2022 № 14-6/ООГ-6398](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=434665)). Чтобы этого избежать, заключите один договор по определенной функции на нужный период (Письмо Минтруда [от 17.11.2017 № 14-2/В-1012](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=303783)).

Другой вариант — дождаться окончания срока первого соглашения и сразу же заключить новый срочный договор (п. [13](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=102547&rangeId=6268083) ПП № 2). Процедуры увольнения и приема нужно провести от начала и до конца.

Временные сотрудники по срочным договорам — такие же работники, как и основной персонал. Работодатели учитывают их в табеле, им нужно платить зарплату, предоставлять отпуск и обеспечивать страховые гарантии. Кроме того, их включают в зарплатные отчеты для ФНС и фондов.

Заполняйте и отправляйте отчетность через [Контур Экстерн](https://www.kontur-extern.ru/system/otchetnost_v_fss). Система поможет отчитаться без ошибок и учесть обязательные кадровые мероприятия.