



Случаи, когда ДОЛЖЕН заключаться срочный трудовой договор



Работодатель должен заключать срочный трудовой договор с сотрудниками, которые (ч. первая ст. 59 ТК РФ):

→ временно исполняют обязанности отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы

→ выполняют временные (до двух месяцев), сезонные работы¹

→ направляются на работу за границу

→ принимаются для выполнения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (монтаж, установка и т. п.) или связанных с временным увеличением объема производства

→ поступают на работу в организацию, созданную на определенное время

→ принимаются для выполнения конкретной работы (когда нельзя определить срок ее окончания)

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

→ избираются на должность в состав выборного органа или будут обеспечивать деятельность выборных органов в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях

→ направляются службой занятости населения на временную работу

→ направляются для прохождения альтернативной гражданской службы

СНОСКА 1 В эту категорию сотрудников также входят спортсмены, временно переведенные на другую работу (ч. вторая ст. 348.4 ТК РФ).