**Особенности заключения срочных трудовых договоров**

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается на срок не более 5 лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При этом, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены определенные случаи, при наступлении которых допускается заключение срочного трудового договора: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), с лицами, направляемыми на работу за границу.

В то же время, следует иметь ввиду, что в соответствии с позицией Верховного суда Российской Федерации, изложенной в пункте 14 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в случае если в ходе судебного разбирательства будет установлен факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Таким образом, трудовой договор будет считаться заключенным правомерно, если он заключен в письменной форме на срок не более пяти лет. В нем указан срок действия, обстоятельства, послужившие основанием для его заключения на определенный срок; основания его заключения установлены ТК РФ или другими нормативно-правовыми актами; работа по нему носит заведомо временный характер; он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Заместитель прокурора

Аргаяшского района

Младший советник юстиции И.В. Глазырина