В силу статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

   Перечень случаев, при которых может быть заключен срочный трудовой договор, является исчерпывающим. Согласно положениям статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается:

      на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;

       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;

  для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

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

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

     Иные основания заключения трудового договора на срок могут быть регламентированы только федеральным законом.                 Работодатель не вправе устанавливать в своих локальных нормативных актах или в трудовом договоре с работником какие-либо другие основания для заключения срочного трудового договора.

     При этом если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.