

ПАМЯТКА РАБОТНИКА

Бессрочный vs Срочный трудовой договор: права, риски и отказ от перевода

- ✓ **Для кого:** для работников, которым работодатель предлагает расторгнуть бессрочный трудовой договор и заключить срочный.
- ✓ **Документ носит информационно-правовой характер и основан на нормах ТК РФ, актуальных на июнь 2026 года.**

ЧАСТЬ 1. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА: БЕССРОЧНЫЙ vs СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Параметр	Бессрочный ТД	Срочный ТД
Срок действия	Не ограничен	До 5 лет; конкретный срок или событие обязательны
Увольнение по окончании	Невозможно — нет «истечения срока»	Достаточно уведомить за 3 календарных дня (ст. 79 ТК РФ) — без объяснения причин
Защита от увольнения	Закрытый перечень оснований ст. 81 ТК РФ; работодатель обязан их доказать	Работодатель ничего не обязан доказывать — достаточно факта истечения срока
Выходное пособие при сокращении	Среднемесячный заработок × 2 (до 3) месяцев (ст. 178 ТК РФ)	При договоре до 2 месяцев — не выплачивается вовсе; при более длительном — только в пределах 2 недель заработка

Срок предупреждения при сокращении	2 месяца (ст. 180 ТК РФ)	Если договор до 2 мес. — 7 календарных дней (ст. 292 ТК РФ)
Предложение вакансий при сокращении	Обязательно (ч. 3 ст. 81 ТК РФ)	При истечении срока — не требуется
Защита беременных	Абсолютный запрет увольнения по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ)	Продление только до окончания беременности; после — возможно увольнение
Защита в период болезни	Запрет увольнения в период нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ)	Истечение срока — не является увольнением по инициативе работодателя; уволить можно даже на больничном
Преимущественное право при сокращении	Есть (ст. 179 ТК РФ)	Не применяется при истечении срока
Стабильность трудовых отношений	Максимальная	Зависит от воли работодателя на продление
Профсоюзная защита при увольнении	Обязательный учёт мнения профсоюза при увольнении по ст. 81 (ст. 373 ТК РФ)	При истечении срока — учёт мнения профсоюза не требуется

ЧАСТЬ 2. ГЛАВНОЕ: ПЕРЕВОД С БЕССРОЧНОГО НА СРОЧНЫЙ — НЕЗАКОНЕН

Трудовое законодательство НЕ предусматривает механизма «перевода» с бессрочного трудового договора на срочный.

Минтруд России, письмо от 03.06.2024 № 14-6/ООГ-3394:

«Срок трудового договора является видом договора, а не его условием.

Преобразование бессрочного трудового договора в срочный трудовым законодательством не предусмотрено.»

Работодатель может реализовать такую схему **только одним способом**: вынудить работника уволиться (по собственному желанию или соглашению сторон), а затем заключить новый — уже срочный — договор.

Это прямо запрещено законом (ч. 6 ст. 58 ТК РФ):

«Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.»

- ✓ **Работник вправе в письменной форме отказаться подписывать заявление об увольнении и (или) срочный трудовой договор!**

ЧАСТЬ 3. КУДА ОБРАЩАТЬСЯ ЗА ЗАЩИТОЙ

Инстанция	Как обратиться	Что даёт
Профсоюз	Через профорганизацию на предприятии	Юридическая помощь, представительство
Государственная инспекция труда (ГИТ)	Онлайнинспекция.рф или лично	Предписание работодателю, штраф по ч. 1 ст. 5.27 КоАП (до 50 000 руб.)
Прокуратура	Лично или через сайт egr.genproc.gov.ru	Прокурорское реагирование, представление
Суд	Исковое заявление по месту нахождения работодателя или жительства работника	Восстановление на работе, средний заработок за вынужденный прогул, моральный вред (ст. 391–396 ТК РФ). Срок обращения — 1 месяц со дня увольнения (ст. 392 ТК РФ)

Документ подготовлен в информационных целях. При возникновении трудового спора рекомендуется обращаться за индивидуальной юридической консультацией к специалисту по трудовому праву или в профсоюз.

Дата актуализации: июнь 2026 г.