

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
Институт экономики и управления
Кафедра правового регулирования экономической деятельности

Оценка _____

Руководитель курсовой

Работы: _____

Члены комиссии: _____

Дата защиты: 27.05.2022

ОТЧЕТ

о курсовой работе по теме:

Срочный трудовой договор.

Студент: Чумаченко Иван Сергеевич
(ФИО)

(Подпись)

Группа: УГИ-113517

Екатеринбург

2022

Задание на курсовую работу

Студент Чумаченко Иван Сергеевич

группа УГИ-113517

направление подготовки 40.05.03 – Судебная экспертиза

1. Тема курсовой работы: Срочный трудовой договор

2. Содержание работы:

I) **Титульный лист**

II) **Содержание**

III) **Введение**

IV) **Основная часть:**

1 Понятие и характеристика трудового договора в РФ

1.1 Понятие и виды трудового договора

1.2 Основания и порядок заключения срочного трудового договора

2 Форма, содержание и прекращение срочного трудового договора

2.1 Содержание и оформление срочного трудового договора

2.2 Прекращение срочного трудового договора

V) **Заключение**

VI) **Список литературы**

3. План выполнения курсовой работы:

Наименование элементов работы	Сроки	Примечания	Отметка о выполнении
Задание к курсовой работе	18.03.202 2		
Обзор библиографических источников	20.03.202 2		
Написание пунктов основной части 1.1-1.2	27.03.202 2		
Написание пунктов основной части 2.1-2.2	03.04.202 2		
Обобщение выводов, подведение итогов и создание заключения	17.04.202 2		
Редактирование, оформление списка литературы	28.04.202		

	2		
Подготовка доклада, выступления и презентации	15.05.202		
	2		

Руководитель _____ / _____ /

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1 Понятие и характеристика трудового договора в РФ	8
1.1 Понятие и виды трудового договора	8
1.2 Основания и порядок заключения срочного трудового договора	13
Глава 2 Форма, содержание и прекращение срочного трудового договора	23
2.1 Содержание и оформление срочного трудового договора	23
2.2 Прекращение срочного трудового договора	28
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	35
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	37

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос о регулировании и реализации трудовых прав и интересов граждан Российской Федерации всегда находился в центре внимания общества и государства, поскольку этот вопрос имеет особый социально-правовой характер. Правоотношения в сфере труда представляют собой социальные связи, требующие особого комплексного регулирования.

Современный рынок труда основан на свободном стремлении граждан найти подходящую работу и волеизъявлении работодателей, когда последние имеют возможность представить её гражданам. Граждане, при этом, реализуют право на труд, зафиксированное в Трудовом кодексе [2], и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, вытекающее из статьи 37 Конституции РФ. [1]

Трудовое законодательство - отрасль законодательства, способная не только непосредственно влиять на людей, но и защищать их интересы в процессе труда. Под воздействием системы норм трудового законодательства формируется правовое устройство социальной защиты работников.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях полностью формируется волеизъявлением гражданина (например, при индивидуальной или предпринимательской деятельности), в других - зависит от работодателя (другой стороны трудового договора), в-третьих, - обуславливается дополнительными юридическими фактами (например, избранием или назначением на должность и проч.).

В текущее время из всех методов реализации права на участие в трудовых отношениях именно трудовой договор лучше всего отвечает потребностям современного рынка труда, основанного на наемном характере труда. Являясь правовым основанием возникновения и существования трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их законного регулятора. Трудовой договор не только является основанием возникновения трудовых правоотношений, но и юридически оформляет вступление работника в них, детализирует и конкретизирует характер трудовых отношений работника и работодателя, влечет за собой появление взаимных прав и обязанностей.

Гражданам трудовой договор обеспечивает свободный выбор работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя заключение трудового договора сопутствует выбору и трудоустройству наиболее квалифицированных и опытных кадров.

Практическое же значение трудового договора для каждого работника состоит в том, что договором определяются конкретные условия работы на конкретном рабочем месте.

В современных условиях формирования рынка труда значение трудового договора возрастает. Для того чтобы иметь возможность в полной мере реализовать свое право на труд, каждый должен четко понимать, что представляет собой трудовой договор.

Актуальность темы данной курсовой работы также обусловлена частотой применения именно срочного трудового договора и наличием в практике злоупотреблений со стороны работодателя нормативными положениями о срочном договоре.

Трудовой кодекс внёс важные перемены в схему заключения трудового договора, но она все же остается противоречивой. Дополнительного внимания требует статья 59 Трудового Кодекса. [2] Возникает множество вопросов, связанных с заключением срочного трудового договора.

Работодатель и работник часто прибегают к заключению срочных трудовых договоров не по причине нежелания установить длительную трудовую связь друг с другом, а ввиду неустойчивости коммерческого итога для работодателя. Основной задачей современных работодателей часто является получение наибольшей прибыли. Экономическая ситуация такова, что размер прибыли зависит не только от успехов и способов ведения коммерческой деятельности, но и от возможности снизить издержки и расходы. Работодатель, заключая с работником срочный трудовой договор, обладает возможностью оперативно избавиться от работника по окончании его срока. Отсюда следует, что работнику необходима законодательная защита от необоснованного и незаконного заключения с ним (работником) срочного трудового договора.

В ряде случаев работодатели необоснованно заключают срочные трудовые договоры с целью непредоставления предусмотренных законом гарантий, хотя в Трудовом Кодексе на это прямо указан запрет.

Объектом курсового исследования выступают трудовые общественные отношения, связанные со срочным трудовым договором как институтом трудового права. Предмет исследования – соответствующие нормы трудового законодательства, доктринальные источники и судебная практика.

Целью исследования является комплексный анализ особенностей срочного трудового договора и практики его применения, для достижения чего были сформулированы следующие задачи:

- 1) рассмотреть виды трудовых договоров;
- 2) конкретизировать понятие и значение срочного трудового договора;
- 3) проанализировать порядок заключения срочного трудового договора, а также его прекращение и продление.

Для написания курсовой было использовано множество общенаучных методов исследования, таким образом применялись формально-логический, системный и прочие методы научного познания.

Курсовая работа включает введение, две главы, заключение и список литературы.

Источники представляют собой действующие нормативно-правовые акты и научно-методические материалы различных авторов пособий, статей и учебников в данной сфере.

1. ПОНЯТИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Понятие и виды трудового договора

Право на законный труд является фундаментом экономики и материального благополучия как любой страны в целом, так и её граждан. Данное право гарантировано нам Конституцией РФ. [1]

Из вышеописанного вытекает следующая необходимость: отдельного правового регулирования сферы труда и трудовых отношений, в частности. Для этого и существует такой институт отрасли Трудового права как Трудовой договор.

Понятие трудового договора зафиксировано в статье 56 Трудового Кодекса. [2]

Закон гласит: «Трудовой договор это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.»

Из вышеуказанного определения трудового договора, как правового акта, можно выделить его отличительные признаки. Ими являются:

- 1) личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда в трудовом коллективе
- 2) подчинение правилам внутреннего трудового распорядка
- 3) обязанность работодателя организовать труд работника, создать ему необходимые условия труда в соответствии с законодательством
- 4) своевременная оплата труда

Стоит отметить, что в отечественной науке трудового права термин «Трудовой договор» также стал означать и институт в соответствующем разделе права.

Как институт трудового права трудовой договор занимает центральное место в данной отрасли и является тем стержнем, вокруг которого формируются другие правовые институты, такие, как, например, коллективный договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, дисциплина труда, трудовые споры и т.д. Именно трудовой договор придает всем этим институтам значение и содержательную наполненность, поскольку только при наличии трудового договора и в его границах появляются его стороны – работник и работодатель, объединенные трудовым договором.

Трудовой договор также необходим для конкретизации трудовых функций работника. Так, в соответствии с требованиями законодательства работодатель обязан принять работника по определенной трудовой функции, которая включает в себя:

- 1) должность;
- 2) профессия;
- 3) специальность;
- 4) квалификация;

5) конкретный вид поручаемой работы.

Помимо перечисленных характеристик трудовой функции, на основании заключения трудового договора работодатель также обязан обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник, в свою очередь, обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Из вышеперечисленного следует, что Трудовой договор также является первоначалом образования сторон трудовых отношений.

Сторонами трудовых отношений, как следует из определения и установлено статьей 20 Трудового кодекса [2], являются работник и работодатель.

Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Возраст, с которого можно заключать трудовой договор, установлен в статье 63 Трудового Кодекса и по общему правилу составляет 16 лет. Исключения из этого правила оговорены в этой же статье.

Работодатель — это физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных законодательством, в качестве работодателя может выступать и иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Важным моментом является разграничение Трудового договора от гражданско-правового договора. Предметом гражданско-правового договора служит конечный конкретный результат труда (выполненное задание, оказанная услуга, исполненное поручение). И в отличие от трудового договора, при гражданско-правовом не происходит зачисление работника по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием.

В случаях судебных разбирательств, как указал Конституционный Суд РФ, суды должны исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных

формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), устанавливая, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15 и 56 Трудового кодекса.

Трудовые отношения обладают следующими признаками:

- 1) работа по должности в соответствии со штатным расписанием
- 2) личное выполнение работником трудовых обязанностей
- 3) подчинение правилам внутреннего трудового распорядка
- 4) выполнение работы в интересах и под контролем работодателя
- 5) исключительно возмездный характер труда.

Таким образом, при совокупности всех перечисленных признаков, изложенных в ст. 15 Трудового кодекса [2], возникают трудовые отношения и следует заключить трудовой договор, однако отсутствие хотя бы одного из названных признаков делает возможным регулирование отношений нормами гражданского права.

Есть множество способов классификации договоров.

Так, по продолжительности своего действия во времени все трудовые договоры делятся на две основные группы. Первая — это трудовые договоры, которые заключаются на неопределенный срок. Вторая - трудовые договоры, заключаемые на определенный срок не более пяти лет – это и есть *срочный трудовой договор*.

По характеру трудовых взаимоотношений между работодателем и работником трудовой договор может быть:

- об основной работе, когда договор подписывают на бессрочной основе, он предполагает занятость работника в течение всего дня в соответствии с установленным соглашением режимом. При этом трудовую книжку работника передают на хранение работодателю, который вносит в неё записи обо всех кадровых мероприятиях: приёме, переводах, увольнении и пр.

- о совместительстве, когда работник трудится по основному месту работы, а в свободное от неё время регулярно выполняет трудовые

обязанности в соответствии с установленной ему частью ставки. Максимальный размер ставки, который может предложить работодатель в этом случае 0,5, то есть, не более четырех часов рабочего времени в день.

- о совмещении, который подразумевает, что работник выполняет в течение рабочего дня дополнительные обязанности и по другой должности. В этом случае достаточно прежнего трудового договора, но с работником нужно будет обязательно заключить дополнительное соглашение.

- о выполнении сезонной работы, в случае, когда обязанности сотрудника носят заведомо временный характер, обусловленный временем года. Например, на сезонную работу принимаются работники, которые будут заниматься сбором или обработкой урожая, а также те, которые будут заниматься чисткой крыш от снега и сосулек.

- о работе на дому, при которой сотрудник будет выполнять работу, для которой не требуется ни специального оборудования, ни программного обеспечения. В договоре при этом указывается какими инструментами и материалами будет произведена работа и за чей счёт они будут куплены. Допускается, что надомник может привлечь к выполнению задания членов своей семьи, но это также должно быть оговорено условиями контракта.

- об удаленной (дистанционной работе), когда рабочее место сотрудника оборудовано дома. Этот вид трудовых договоров подразумевает три формата занятости, которые должны быть указаны в тексте в качестве условий: постоянный удалённый режим работы, временный удалённый режим работы на срок, не превышающий шесть месяцев, комбинированный режим работы, когда несколько дней в неделю сотрудник работает дома, а несколько в офисе.

- контракт о государственной или муниципальной службе, который регулируется федеральным и региональным законодательством, а не Трудовым кодексом. Здесь стоит упомянуть, что законодатель предусматривает термин «контракт» в качестве редкого исключения [3].

По условиям, в которых будет работать лицо, также определяют особенность заключаемого трудового соглашения. Условия труда разделяют на:

- обычные или оптимальные и допустимые - подразумевают отсутствие на рабочем месте факторов, имеющих негативное влияние на здоровье работников;

- вредные или опасные условия, занятость в которых дает работнику право на особые преимущества – сокращенное рабочее время, доплаты к заработной плате, дополнительный отпуск и тому подобное. Кроме этого, работник может трудиться в ночное время, например, по сменному графику. За труд в ночные часы работник может получать дополнительную надбавку.

Еще один вид трудовых договоров – это соглашения, которые заключаются для выполнения работы в особых климатических условиях, например, в районах Крайнего Севера, согласно 50 главе Трудового Кодекса.

[2] Подобная специфика также предполагает наличие существенных трудовых льгот для работников.

На характер трудовых отношений также влияет также правовое и фактическое положение нанимаемого лица. Например, в отношении несовершеннолетних работников, беременных сотрудниц и работающих одиноких родителей законодатель установил особые ограничения и дополнительные гарантии, подразумевающие отстранение от вредной, рискованной, тяжёлой работы, предоставление приоритетных и дополнительных отпусков. Также дополнительными преимуществами пользуются пенсионеры и лица с инвалидностью.

Если на работу принимается иностранный гражданин, то при заключении трудового договора работодатель должен проверить документы, подтверждающие право иностранца на пребывание и работу в России.

Кроме описанных выше можно выделить и другие виды трудовых договоров. Например: по типу работодателя — микропредприятие, физическое или юридическое лицо; по правовым основаниям для начала

трудовых отношений — направление на работу уполномоченными органами, избрание на должность, зачисление в штат на конкурсной основе; по категориям сотрудников — руководители, педагоги, спортсмены и т. д.

1.2. Основания и порядок заключения срочного трудового договора

Согласно ст. 58, срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения в силу некоторых обстоятельств не имеют возможность быть установленными на неопределенный срок [2]. Иначе говоря, если работодатель имеет возможность заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок, то заключение срочного трудового договора не допускается.

Основанием для заключения срочного трудового договора может являться отсутствие сотрудника по каким-то причинам: болезнь, отпуск, временный перевод, командировка или забастовка. Также с учетом характера работы срочный договор заключают, например, на время сезонных работ или временных, для работы за границей.

Все основания для заключения срочного трудового договора установлены Трудовым кодексом и другими законами.

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса основания для заключения трудового договора на определенный срок делятся на 2 категории:

- когда работодатель обязан заключить срочный трудовой договор;
- когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон.

Работодатель обязан заключить срочный трудовой договор в случаях, когда нельзя оформить трудовые отношения на неопределенный срок из-за характера работы и условий ее выполнения (ст. 58, 59 Трудового Кодекса) [2], например: исполнение обязанностей другого работника, отсутствие которого обусловлено предусмотренными законом вариантами, выполнение временных – до 2 месяцев – работ, выполнение сезонных работ, когда в силу

природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

При этом список таких сезонных работ установлен дополнительно отраслевыми соглашениями, согласно ст. 293 Трудового Кодекса [2], выполнение определенной работы, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, выполнение работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), выполнение работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг, для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки, в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях и так далее.

Стоит обратить внимание на слова М. В. Преснякова: «Не следует, однако, думать, что новая норма ст. 59 Трудового Кодекса освобождает работодателя от необходимости доказывать в случае спора, что трудовые отношения не могли быть установлены на неопределенный срок. Например, ст. 59 Трудового Кодекса императивно устанавливает необходимость заключения срочного трудового договора на время выполнения временных (до двух месяцев) работ. Вместе с тем при возникновении трудового спора работодатель должен будет представить доказательства, что данная работа носит временный характер. В этом смысле, как нам представляется, сохраняет силу указание Пленума ВС РФ, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта 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» [7]. Таким образом законодатель защищает права работника при заключении срочного трудового договора.

Однако здесь есть и проблема, которая заслуживает внимания. Согласно В. В. Ершову, много споров в теории и на практике вызвал пункт 2 части первой ст. 59 Трудового Кодекса, в соответствии с которым срочный трудовой договор заключается «на время выполнения временных (до двух месяцев) работ». В Трудовом Кодексе имеется глава 45 «Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев». Вместе с тем, к сожалению, в законодательстве отсутствует соответствующее толкование такого понятия как «временная работа». В то же время, например, ст. 293 Трудового Кодекса дает аутентичное толкование оценочного понятия «сезонная работа». На практике это обычно приводит к тому, что трудовой договор заключают на срок до двух месяцев с целью своеобразного и незаконного «испытания» работника, хотя работа по своему характеру является постоянной. По мнению В. В. Ершова, в случае установления в суде подобных фактов и расторжения с работником трудового договора по истечении его срока работник должен быть на работе восстановлен. [8]

В Трудовом кодексе обозначен закрытый список случаев, когда закон позволяет заключить срочный трудовой договор по соглашению с работником. Характер предстоящей работы и условия ее выполнения в этом случае не имеют значения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера,

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Следует отметить, что в 2022 г. срочный трудовой договор заключается также в случае перевода на работу к другому работодателю в порядке, установленном Постановлением Правительства России от 30.03.2022 № 511 [4]. В соответствии с указанным НПА при приостановлении деятельности работодателем (организацией, ИП) предусмотрена возможность временного перевода работника к другому работодателю. При этом необходимо письменное согласие работника на перевод. Если работник заинтересован в этом предложении, он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31.12.2022. На период действия срочного договора действие трудового договора, заключённого с основным работодателем, приостанавливается. При этом после окончания или расторжения срочного трудового договора первоначальный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме. Таким образом, работник сможет вернуться на прежнее место.

Основной момент, на который нужно обратить внимание при заключении срочного трудового договора, заключаемого по соглашению сторон, – его добровольный характер. Это значит, что как работник, так и работодатель действительно предпочитают ограничить срок своих трудовых отношений и добровольно отказываются от бессрочного трудового договора.

Факт добровольности подтверждается подписями сторон на договоре, отдельное письменное соглашение на срочный трудовой договор подписывать не требуется.

Для трудоустройства работнику следует написать заявление по образцу о приеме на соответствующую должность. Каждая организация имеет свою форму такого заявления. В нем обязательно должна указываться причина

временного характера работы, что подчёркивает закрытость списка вариантов, когда допускается заключение срочного трудового договора.

Кандидат для приема на работу должен представить нанимателю ряд документов, перечень которых раскрыт в ст. 65 Трудового кодекса [2], а именно:

- документ, удостоверяющий личность;
- СНИЛС;
- ИНН;
- диплом или свидетельство об окончании учебного заведения или курсов по профессии;
- трудовую книжку, если кандидат уже принимался на работу;
- документ о воинской обязанности, если кандидат подлежит призыву;
- при необходимости справку об отсутствии судимости, медицинскую книжку или иной документ, необходимый для представления согласно трудовому законодательству.

Работодатель обязан ознакомиться с этими документами, и принять решение о трудоустройстве человека, оповестить его о локально установленном времени труда и отдыха на рабочем месте и непосредственно о том, чем будет заниматься будущий сотрудник, а также ознакомить его с локальными актами оплаты труда.

Следует выделить отдельный вариант трудоустройства работника при работе по совместительству. Законодатель указал, что в случае, когда человек устраивается по совместительству, предоставление трудовой книжки в составе определённого пакета документов для трудоустройства, не требуется, но может быть запрошена справка с основного места работы, а также справка о предоставлении тех или иных налоговых вычетов. Трудовая книжка не предоставляется, так как хранится на основном месте работы в порядке, предусмотренном для хранения документов строгой отчетности.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовой договор обязательно заключается в письменной форме (ст. 67 Трудового Кодекса) [2].

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Срочный трудовой договор, как и любой другой договор, должен содержать в себе обязательные условия в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса.

Важно понимать, что обязательным условием срочного трудового договора является указание на срочность и продолжительность договора.

В трудовой договор также можно включить и следующий ряд условий:

- об испытательном сроке нанимаемого сотрудника;
- об отделе, в который нанимается сотрудник;
- о дополнительных гарантиях, льготах и улучшенных социальных условиях, предоставляемых кандидату;
- о запрете на разглашение информации, полученной работником при выполнении своих должностных обязанностей или просто в организации;
- о дополнительных правах, обязанностях и льготах, вытекающих из коллективного договора.

Все условия договора могут быть изменены также по согласованию между работником и работодателем.

Работодатель при заключении срочного трудового договора оформляет работника, как и обычного сотрудника, в соответствии со статьями 65, 66 и 68 Трудового кодекса [2]. Сначала согласовывается и подписывается трудовой договор, содержащий обязательные условия, перечисленные выше.

Срочный трудовой договор так же подписывается двумя сторонами трудовых отношений и узаконивается печатью организации. Составляют два экземпляра договора, один из которых хранится у работодателя, другой выдается на руки принятому работнику.

Работодателем обязательно издается приказ о приеме на работу и производится запись в трудовую книжку.

При найме временного сотрудника имеются свои нюансы. К примеру, при приеме сотрудника на период выполнения им «сезонных работ» уточняется перечень сезонных работ, которые будет необходимо выполнять работнику. Данный перечень должен соответствовать работам, указанным в отраслевых или межотраслевых соглашениях, утвержденных на федеральном уровне.

Наниматель в случае заключения срочного трудового договора должен помнить и про испытание кандидата. В приказе о приеме на работу и трудовом договоре должна иметь место информация об испытательном сроке. При приеме на работу сотрудника по срочному трудовому договору согласно статье 70 Трудового кодекса существуют ограничения при назначении испытания, а именно:

- если срок договора менее чем два месяца, испытательный срок руководителем не устанавливается;
- в случае согласования договора на срок от двух до шести месяцев, к примеру на время производства сотрудником определенных договором работ, испытание должно быть менее двух недель.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. При фактическом допуске работника к работе (с ведома или по поручению работодателя или его представителя) ранее даты, указанной в трудовом договоре, датой начала работы будет именно день допуска к работе.

Здесь следует затронуть один дискуссионный вопрос, а именно - способ обозначения начала работы по трудовому договору. Согласно части второй статьи 57 Трудового Кодекса [2] условие о дате начала работы является обязательным условием трудового договора. По общему правилу «начало

работы по трудовому договору определяется календарной датой или, как следует из вышеуказанного положения Трудового Кодекса, - конкретным днем, то есть обозначенным конкретным числом, месяцем и годом»[9].

Но ведь начало работы может быть обозначено и иным способом. Например, в трудовом договоре может указываться период времени, по истечении которого после вступления в силу трудового договора работник обязан приступить к работе. Но поскольку и в этом случае исполнение обязанностей по договору будет начинаться с конкретной даты, определяемой путем прямого счета, данный способ можно рассматривать как разновидность предыдущего.

Опираясь на вышесказанное утверждение о противоречивости данного института трудового права, уместно говорить о частой судебной практике.

Анализ судебной практики показывает, что большинство работодателей при заключении срочных трудовых контрактов, допускают множественные нарушения. Самые популярные из них:

1) В трудовой книжке работников при внесении записи о приеме на работу отсутствует запись о том, что прием осуществлен по срочному трудовому договору

2) У работодателя нет доказательств добровольного согласия работника на срочный трудовой договор, основания для заключения срочного трудового договора с соответствующими ссылками на ст. 59 Трудового кодекса (они должны быть обязательно указаны в договоре).

3) Должностная инструкция работника, по содержанию которой усматривается конкретная трудовая функция, не имеет признаков временного характера.

4) Неоднократное перезаключение трудовых договоров на короткий срок для выполнения идентичной трудовой функции по одной и той же должности (исключение могут быть только сезонные работы). Если в процессе рассмотрения судебного дела будет установлен такой факт, суд с

большой степенью вероятности, с учетом других доказательств по делу, признает трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

5) Судом может быть учтено, также и выполнение временным работником во время трудовой деятельности иных трудовых обязанностей, поручение ему работы на других объектах компании, подтвержденное материалами дела.

Следует помнить, что все обязанности по доказыванию наличия оснований для заключения трудового договора на определенный срок возложены на работодателя, поэтому именно он должен будет обосновать и представить в суд доказательства тому, что заключение срочного трудового договора произведено в полном соответствии с буквой закона, а также причины, по которым было невозможно заключить бессрочный трудовой договор.

2. ФОРМА, СОДЕРЖАНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Содержание и оформление срочного трудового договора

К содержанию срочного трудового договора предъявляются требования, предъявляемые к трудовому договору в целом. Отличительной особенностью содержания срочного трудового договора является обязательное указание срока действия и обстоятельств, послуживших основанием для его срочности.

Срочный трудовой договор — это трудовой договор, заключаемый на определенный срок не более пяти лет. Отсюда следует, что при заключении срочного трудового договора обязательно должен быть оговорен срок выполнения работником трудовой функции. Однако это не всегда возможно сделать с достаточной достоверностью и точностью. Например, в случае, когда человек принимается для выполнения заведомо определенной работы, завершение которой нельзя определить конкретной датой. Тогда в договоре

необходимо указать на условие, с наступлением которого срочный трудовой договор прекращает свое действие. В связи с этим для срочного трудового договора характерно наличие либо срока его действия, либо условия, до наступления которого этот договор действует.

Содержание трудового договора — это сведения о сторонах трудового договора - работнике и работодателе, а также все условия, определяющие их права и обязанности. Эти условия определены Трудовым Кодексом и иным законодательством о труде, либо определяются самими сторонами. В трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника, если это не противоречит предписаниям законов, иных нормативных правовых актов, соглашению, коллективному договору и локальным нормативным актам.

Также следует упомянуть, что условия трудового договора не могут ограничивать права или снижать уровень прав и гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 Трудового Кодекса) [2].

Для понимания множества судебных решений, связанных с конфликтами, возникшими на почве трудовых отношений и темы в целом, важно знать, что условия, ухудшающие положение работников, являются недействительными. Важным моментом является тот факт, что добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде.

Трудовой договор включает в себя обязательные условия, при которых договор невозможен, а также дополнительные условия, без которых он возможен. Статья 57 Трудового Кодекса [2] содержит в себе сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, в равной степени относящихся и к срочному трудовому договору.

Таким образом, содержание срочного трудового договора можно разделить на три части: сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия.

Отсутствие какого-либо из этих сведений не влечет за собой признание трудового договора незаключенным или расторгнутым. Эта норма позволяет работнику, например, не представлять работодателю свидетельство о присвоении индивидуального номера налогоплательщика, если его нет. Однако затруднительным представляется момент, когда не отражены сведения о работнике или работодателе. Очень трудно в этом случае привязать именно к этому трудовому договору отношения, возникшие между работником и работодателем. Следует заметить также, что внесение искаженных сведений о сторонах также не является основанием для расторжения договора или признания его незаключенным.

В срочном трудовом договоре, аналогично с трудовым договором, условия которого обозначены в предыдущей главе, должны быть определены:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения,

- трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством России;

- дата начала работы, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как в отношении к сведениям о сторонах, так и к обязательным условиям применяется правило, в соответствии с которым невключение какого-либо обязательного условия не влечет за собой признание договора незаключенным и не является основанием для его расторжения.

Кроме того, невключение условия о сроке действия договора влечет за собой признание его заключенным на неопределенный срок (ст. 58 Трудового Кодекса) [2].

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие сведения должны быть включены непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия оформляются приложением к договору либо отдельным соглашением сторон,

заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Здесь стоит упомянуть, что на практике нередки случаи нарушения работодателем трудового законодательства в процессе заключения трудового договора в порядке перевода, по совместительству, по совмещению профессий и в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника. Например, при переводе, как правило, не указываются все необходимые и дополнительные условия труда, согласованные между рабочим и работодателем: трудовая функция, зарплата, график работы, место работы и рабочее место, срок действия отношений на перевод и т. п. Эти и другие ошибки ведут к обоснованным трудовым спорам. [10]

Кроме обязательных условий, срочный трудовой договор может содержать и дополнительные условия. Эти условия однозначно не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Среди таких условий законодатель выделяет следующие положения:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Срочный трудовой договор должен быть заключен до момента фактического допуска работника к работе. В ч. 4 ст. 57 Трудового Кодекса установлена письменная форма для условия о сроке трудового договора.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение экземпляра трудового договора работником должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового Кодекса) [2].

Если срочный трудовой договор не оформлен письменно, но при этом работник фактически допущен к исполнению обязанностей (ч. 2 ст. 67 Трудового Кодекса), то между работником и работодателем возникли трудовые отношения. Однако в таком случае при судебных разбирательствах трудовой договор может рассматриваться как заключенный на неопределенный срок.

2.2 Прекращение срочного трудового договора

Разбор существующего законодательства позволяет обозначить, помимо общих оснований, специальные основания прекращения именно срочного трудового договора. Разумеется, трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть расторгнут в связи с истечением этого срока (такое основание предусмотрено п. 2 ст. 77 Трудового Кодекса) [2]. При этом трудовой договор, заключенный:

на время выполнения определенной работы, – прекращается по завершении этой работы;

на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, – прекращается с выходом этого сотрудника на работу;

для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), – прекращается по окончании данного периода (сезона).

Для увольнения временного работника (в том случае, если истекает срок его трудового договора) предусмотрено специальное основание – п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса. Оно предусматривает и специальную процедуру увольнения по окончании срочного трудового договора, включающую подготовку уведомления о прекращении срочного трудового договора.

Если ни одна из сторон срочного трудового договора не потребует прекращения договора, когда наступит срок окончания трудовых отношений возникает риск признания договора заключенным на неопределенный срок. Работнику достаточно продолжить свою обычную работу и договор будет считаться постоянным (ч. 4 ст. 58 Трудового Кодекса). И тогда работодателю придется искать другие основания для прекращения трудовых отношений (если, конечно, он действительно хочет расстаться с данным работником) [11].

Согласно ч. 4 ст. 58 Трудового Кодекса в случае, в случае, 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. При этом следует внести изменения в трудовой договор, заключив дополнительное соглашение. Внесение же какой-либо записи в трудовую книжку не требуется [5]. Более того: отсутствие в трудовой книжке работника записи о его увольнении, а также приказа об увольнении работника, с которым расторгается срочный трудовой договор, позволяет сделать вывод, что работник и работодатель фактически переоформили срочный трудовой договор и трудовые отношения между работником и работодателем продолжаются [12].

Закон защищает и права работодателя, важный факт: работодатель не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и в тех случаях, когда, например, последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений, например, при увольнении работника за дисциплинарный проступок (подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового Кодекса) [13].

Суд имеет законное право установит, что «продолжение истцом трудовой деятельности в той же должности по окончании срока, указанного в первоначальном договоре, свидетельствовало о том, что фактически имел место трудовой договор, заключенный на неопределенный срок» [6].

В целом, вопрос продления срочного трудового договора является дискуссионным. В юридической литературе по этому вопросу высказаны различные точки зрения [14]. С одной стороны, правило ч. 4 ст. 58 Трудового Кодекса говорит о том, что допуск работника к работе после истечения срока действия трудового договора автоматически превращает этот договор в бессрочный. Следовательно, если стороны договора, срок действия которого подходит к концу, оформят дополнительное соглашение к договору о его продлении на какой-то срок, то такой договор следует считать заключенным на неопределенный срок. С другой, продление можно оформить иначе.

Например, до окончания срока действия договора внести изменения в его условия (т. е. продлить срок действия). В таком случае работник будет продолжать работу не «после истечения срока», а в пределах его действия.

По общему правилу, перезаключение на новый срок (продление) срочного трудового договора не допускается. Требовать продления срочного договора работник может только в тех случаях, когда это предусмотрено законом. Так, например, если действие срочного трудового договора истекает в период беременности женщины, работодатель будет обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам, при наличии одновременно следующих условий - от женщины получено письменное заявление о продлении срока

трудового договора и представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности (ст. 261 Трудового кодекса).

Также возможно продление срочного трудового договора с научным работником, выбранным по конкурсу на ту же должность, которую он занимал прежде. Для этого оформляется дополнительное соглашение о продлении срочного трудового договора, при условии, что общий срок договора не превышает 5 лет.

Своеобразным случаем продления срочного трудового договора является временный перевод спортсмена к другому работодателю на срок до 1 года. При этом действие заключенного со спортсменом срочного договора приостанавливается, а по окончании перевода возобновляется.

Возвращаясь к случаю, когда работодатель не желает продлевать срочный трудовой договор, стоит сказать, что факт доведения до сведения работника об этом должен быть соответствующим образом документирован. С этой целью работника следует ознакомить с содержанием документа под роспись, а при отказе работника от росписи - составить об этом соответствующий акт. Невыполнение этого правила может повлечь за собой возникновение трудового спора.

Определить срок уведомления о расторжении срочного трудового договора просто: в подавляющем большинстве случаев предупредить работника нужно за 3 дня (в письменном виде), за исключением случаев, когда договор был заключен на период исполнения функций отсутствующего работника, в соответствии с ч. 1 ст. 79 Трудового Кодекса.

Подписать такое уведомление должен либо руководитель организации. Уведомление составляется и подписывается в двух экземплярах: один – для работодателя, другой – для сотрудника.

Наличие специальной процедуры расторжения срочного трудового договора не отменяет возможности увольнения временного работника по собственному желанию или, например, по соглашению сторон.

Также по согласию обеих сторон за три дня до момента истечения срока договора может быть заключен новый срочный трудовой договор, либо работник приглашается в организацию уже на бессрочной основе и с ним оформляется бессрочный трудовой договор.

Как и было сказано, в современности существуют частые противоречия в регулировании трудовых отношений, возникающих в связи со срочным трудовым договором. Количество судебных дел, так или иначе касающихся споров между работником и работодателем по этому поводу, остается достаточно высоким.

Рассмотрим на примере нескольких судебных решений [17], в чем заключались ошибки компаний-работодателей и работников.

Например, между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, по которому истец был принят на работу с определенным сроком трудового договора – обозначены начальная и конечная даты работы. К трудовому договору составлялись несколько дополнительных соглашений, в соответствии с которыми в процессе трудовых взаимоотношений у работника изменялись должность, место работы, а также оклад. В дальнейшем работодатель расторг срочный трудовой договор – на основании п.2 статьи 77 Трудового Кодекса - в связи с истечением срока. Работник не согласился с таким решением работодателя и обратился в суд. В исковом заявлении он потребовал признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, признать приказ о расторжении трудового договора в связи с истечением срока договора незаконным, восстановить его на работу в прежней должности, а также произвести соответствующие выплаты и компенсацию нанесенного морального вреда. Компания-работодатель, в свою очередь, не признала иск, считая, что основанием для заключения срочного трудового договора с истцом являлось заключение государственного контракта, связанного с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг. Одно из дополнительных соглашений к трудовому договору содержало ссылку на государственный

контракт как на основании для заключения срочного трудового договора. А срок действия данного государственного контракта был определен конкретной датой. В целях обоснования своей правовой своей позиции работодатель ссылался на абзац 6 части 1 статьи 59 Трудового Кодекса: «для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг».

Проанализировав представленные материалы, суд не согласился с доводами работодателя, удовлетворил иск работника, немедленно восстановив его на работе.

Работодатель допустил серьёзную ошибку, не сумев доказать кратковременность трудовых отношений.

Решение в пользу работника в рассматриваемом деле было принято судом на основании следующих аргументов:

1) Местом работы работника являлись филиалы компании-работодателя, постоянно действующее структурное подразделение, что никак не может свидетельствовать о временном характере его работы.

2) Выписка из ЕГРЮЛ, Устав, другие учредительные документы юридического лица свидетельствовали о том, что основным видом экономической деятельности являются именно те услуги, которые оказывались во исполнение государственных контрактов. Указанная в срочном трудовом договоре производственная деятельность является основной, а значит постоянной для данной компании.

3) Неоднократное заключение дополнительных соглашений с продлением срока трудового договора было расценено судом как производственная необходимость в исполнении работником его трудовых функций на постоянной основе, а переводы и повышение в должности - на полезность деятельности работника, ее ценность, нуждаемость в его услугах.

4). Работодатель не представил никаких доказательств, что работы, которые выполняла истец, были необходимы ему в течение определенного

срока. При этом общий стаж работы истца в компании существенный – 4 года.

Итак, несмотря на добровольное подписание договора обеими сторонами, и то, что договор содержал условие об определенном сроке действия, в данном случае суд принял сторону работника и удовлетворил его иск по признанию трудового договора бессрочным.

Второй случай из судебной практики.

Работник (истец по делу) подал в суд исковое заявление к ответчику (работодателю) о признании договора заключенным на неопределенный срок, настаивая на том, что выполняемая им работа носила постоянный характер. Ответчик иск не признал и представил в суд письменные доказательства – заявление работника о приеме на работу, приказ о приеме на работу – с четким указанием определенного срока работ, а также документы, подтверждающие временное расширение производственной деятельности компании. Суд не удовлетворил иск работника, так как не усмотрел в представленных письменных документах каких-либо нарушений, посчитав временность работ, к которым был привлечен истец в полной мере, полностью доказанной работодателем.

В данном случае работодатель сумел доказать свою правоту благодаря правильно и вовремя оформленным документам, послужившим доказательствами в суде.

Рассмотрим какие еще доказательства могут быть представлены работодателем в подтверждение законности заключения срочного трудового договора:

1) Исковая давность. Часто судебный иск подается с пропуском сроков исковой давности, предусмотренной для дел такой категории - не соблюдается срок для подачи иска в суд, предусмотренный статьей 392 Трудового кодекса. За работником закреплено право обращения в суд по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Срок может

быть восстановлен судом, но только при наличии доказанных уважительных причин.

2) Доказательства, надлежащим образом подтверждающие добровольное согласие работника по всем условиям срочного контракта. Такими доказательствами могут быть – указанные в договоре основания для заключения срочного трудового договора с соответствующими ссылками на ст. 59 Трудового кодекса, личное заявление работника о приеме на работу с явно выраженным добровольным его волеизъявлением заключить трудовой срок на время. Отсутствие у работника доказательств того, что согласие на заключение договора не было добровольным, либо доказательств ненадлежащего информирования об условиях заключения срочного трудового договора.

3) Доказательства надлежащим образом прекращения действия контракта или договора компании работодателя с контрагентом, на срок которого работник был принят, совпадение конечных сроков действия со сроком расторжения трудового договора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Срочный трудовой договор - одна из наиболее актуальных тем трудового права как в теоретическом, так и в практическом плане.

Срок действия трудового договора является его видообразующим признаком. Срочный трудовой договор - один из видов трудовых договоров, заключаемый в отличие от бессрочного на определённый срок не более пяти лет.

Основные принципы срочного трудового договора даны в статье 59 Трудового Кодекса. Срочный трудовой договор заключается только при соблюдении обозначенных законодателем условий, при отсутствии хотя бы одного из которых, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Основные черты присущие срочному трудовому договору:

1) срок (начало и конец его действия) как обязательное условие данного вида трудового договора,

2) строгая формальная определённость случаев, при которых допустимо подписание срочного трудового договора,

3) общее основание прекращения - в связи с истечением срока, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения,

4) возможность перехода срочного трудового договора в бессрочный в определённых ситуациях,

5) установление правовых гарантий для работников, выполняющих работу по срочным трудовым договорам.

Согласно положениям Трудового Кодекса определены две группы обстоятельств, при наличии которых могут заключаться срочные трудовые договоры:

- характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок (ч. 1 ст. 59 Трудового Кодекса);

- соглашение сторон трудового договора, на основании которого может быть заключен срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59 Трудового Кодекса).

В зависимости от способа определения срока действия, срочные трудовые договоры бывают двух видов:

- трудовые договоры, заключенные на календарный период (окончание которого определяется календарной датой);

- трудовые договоры, срок действия которых ограничен наступлением события, совершением определенного действия (выполнением определенной работы).

Заключение срочного трудового договора не может быть законным основанием для ограничения прав и гарантий, данных работникам, заключившим бессрочный трудовой договор. Поэтому работники, заключившие срочный трудовой договор, должны обладать теми же трудовыми правами, что и работники, выполняющие трудовую функцию по бессрочному трудовому договору.

В целом же нужно сказать, что в связи с широкой популярностью срочного трудового договора эта тема стала дискуссионной по многим причинам, описанным в данной курсовой работе. Также следует отметить, что из-за активного расширения трудового законодательства в целом, изменения коснулись и такого института данной отрасли как срочный трудовой договор, особая правовая регламентация которого также отражена в курсовой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

НОРМАТИВНЫЕ И СУДЕБНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года (с поправками) [Электронный

- ресурс] // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 05.04.22).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2001) [Электронный ресурс] // // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 05.04.22).
 3. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 05.04.22).
 4. Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 [Электронный ресурс] // // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/>.
 5. Письмо Роструда от 20.11.2006 N 1904-6-1 «О сроке трудового договора» // Нормативные акты для бухгалтера. 2006. № 23.] [Электронный ресурс] // // Гарант.ру: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/>.
 6. Определение Верховного Суда РФ от 13.04.2004 N 35-Г04-5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 10. [Электронный ресурс] //

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

7. Пресняков М.В. Институт трудового договора: новеллы трудового законодательства [Электронный ресурс] // <https://wiselawyer.ru/poleznoe/26640-institut-trudovogo-dogovora-novelly-trudovogo-zakonodatelstva>
8. Ершов В.В. Заключение трудового договора (контракта) (Комментарий к законодательству) // Российская юстиция. 2004. № 10. С.27-29.
9. Петров А.Я. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников и система российского трудового права // Трудовое право. 2007. N 10. С.43.

10. Ломакина Л.А. Вопросы теории и практики заключения трудового договора. // Законодательство и экономика. 2006. № 11. С. 25.
11. Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнева А. Трудовой договор // Экономико-правовой бюллетень. 2005. № 7
12. Голдыбан Н.Ю., Ермоленко А.С. Расторжение срочного трудового договора // Новое в бухгалтерском учете и отчетности. 2007. № 16. С.23.
13. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – С. 83.
14. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: Подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений. М.: Омега-Л, 2007. С. 101.

САЙТЫ

15. Система Гарант: [Официальный сайт]. URL: <https://study.garant.ru/#/startpage:0>
16. Консультант плюс URL: <http://www.consultant.ru/>
17. ClubTK.ru URL: <https://clubtk.ru/https://clubtk.ru/srochny-trudovoy-dogovor-kak-izbezhat-sudebnykh-sporov>