**Виды трудового договора**

**Диплом**

**2014**

**Содержание**

**трудовой договор отношение работник**

Введение

1. Правовое регулирование видов трудового договора по российскому законодательству

.1 Основания классификации трудовых договоров

1.2 Срочный и бессрочный трудовые договоры

. Особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников по российскому законодательству

.1 Классификация трудовых договоров по характеру трудовых отношений

.2 Классификация трудовых договоров по особенностям работников

Заключение

Глоссарий

Список использованных источников

Приложение А. Понятие, условия, стороны трудовых договоров

Приложение Б. Классификация трудовых договоров по сроку действия

Приложение В. Классификация трудовых договоров по характеру трудовых отношений

Приложение Г. Классификация трудовых договоров по особенностям работников

Введение

Право на труд, гарантированное каждому гражданину статьей 37 Конституции Российской Федерации, может быть реализовано различными способами. Гражданин может осуществлять предпринимательскую деятельность, оказывать услуги и выполнять работы по гражданско-правовым договорам, быть представителем свободных профессий. Но основной юридической конструкцией, в рамках которой осуществляется трудовая деятельность человека, остается трудовой договор.

Трудовой договор, несомненно, является важнейшим институтом трудового права. Его значимость для данной отрасли права неоспорима. Он является основанием возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем. В связи с этиминтересным представляется выделение видов трудового договора по различным критериям. Однако это представляет определенные трудности, существование которых сопряжено уже тем, что в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) термин «вид трудового договора» не используется. Хотя сами по себе виды и разновидности трудового договора в ТК РФ не только выделяются, но и широко используются для дифференциации прав и обязанностей участников трудовых отношений и в иных целях.

**Актуальность темы** работы определена необходимостью знания основных вопросов трудового законодательства, касающихся трудового договора в практике его применения, не только руководителями организаций и работниками кадровых служб, но и остальными работниками организаций всех форм собственности.

По-прежнему оставаясь актуальной и даже в чем-то усиливаясь в связи с появлением новых теоретических и практических вопросов, проблематика трудового договора рассматривается в наше время в трудах многих современных авторов. Среди них нельзя не отметить работы таких крупных исследователей как Л.Ю. Бугров, К.Н. Гусов, ИЯ. Киселёв, С.П. Маврин, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов, В.И. Шкатулла.

Целью данной выпускной квалификационной работы является освещение различных видов трудовых договоров, выявление особенностей трудовых договоров с отдельными категориями работников по действующему российскому трудовому законодательству. Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

 выявить основания классификации трудовых договоров;

 рассмотреть специфику срочных трудовых договоров;

 проанализировать особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников.

**Объектом исследования** выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, складывающиеся в сфере трудовой деятельности.

**Предмет исследования** - нормы российского трудового законодательства, регулирующие трудовые договоры.

**Метод исследования**. В работе использованы общенаучные (системный анализ и др.) и специально-юридические методы (историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический).

**Теоретической основой исследования** послужили труды ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права и науку трудового права. В выпускной работе использовались труды Н.Г. Александрова, З.О. Александровой, Гусова, И.К. Дмитриевой, Л.Р. Коковой, С.А.Комкова, A.M. Куренного, Ф.М. Левиант, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, В.Н. Толкуновой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной и других известных ученых.

Нормативно-правовую базу исследования составляют положения Конституции РФ; Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты. В процессе исследования использовалась учебная и научная литература по общей теории права, трудовому праву, правоприменительная практика.

**Структура** выпускной квалификационной работыопределена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения, глоссария, списка использованных источников и приложений.

1 Правовое регулирование видов трудового договора по российскому законодательству

**1.1 Основания классификации трудовых договоров**

Право на труд имеет величайшее значение как основное субъективное право гражданина. Именно в таком качестве оно провозглашено и закреплено в Конституции Российской Федерации. Равенство основных трудовых прав и обязанностей лежит в основе трудовой правосубъектности, одинаковой для всех граждан независимо от возраста, пола, цвета кожи, национальности, языка и иных признаков.

Российское трудовое право обладает своим единством. Принятие дифференцированных норм может иметь место тогда, когда эффективное правовое регулирование труда с помощью общих норм невозможно, т.е. обусловлено объективной необходимостью. В данном случае под эффективным правовым регулированием следует понимать регулирование, способствующее достижению целей и задач трудового законодательства.

В трудовом праве дифференциация правового регулирования проводится в определенных целях. Она необходима для того, чтобы обеспечить работникам равные возможности, условия осуществления права на свободу труда.

Отражая общую тенденцию развития трудового права, Трудовой кодекс РФ наряду с нормами, распространяющимися на всех работников, содержит положения, предусматривающие дифференциацию условий труда. С этой целью в Трудовой кодекс РФ включена ч. IV (разд. XII) «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», что является одной из новелл законодательства.

Особенности регулирования труда - это нормы, частично ограничивающие регулирование общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные права. При этом законодателем учитываются основания и порядок установления особенностей регулирования труда.

Подавляющее большинство внесенных в последнее время в Трудовой кодекс РФ изменений способствует совершенствованию действующего трудового законодательства. Однако очевидно, что не все они носят позитивный характер. Поэтому ближайшей задачей законодателя является приведение отдельных норм трудового права в соответствие с существующей в настоящее время реальной дифференциацией условий труда работников.

Тем не менее, хочется констатировать, что появление новых глав является несомненным достоинством ТК РФ, таким образом, по иерархии повышен уровень правового регулирования труда отдельных категорий работников, что снимает некоторые коллизии в правоприменительной практике.

В качестве оснований классификации Трудовой кодекс РФ в разд. XII выделяет не один критерий, а несколько: субъектный, отраслевой, срок, сезон, территорию и т.д. По нашему мнению, данный раздел Трудового кодекса РФ не может являться самостоятельным институтом, так как в нем сосредоточены специальные нормы дифференциации трудового права определенных категорий работников, которые в отрыве от общих норм не могут образовать самостоятельный институт. В нем содержатся нормы об особенностях приема, перевода, увольнения работников, которые относятся к институту трудового договора. А что касается особенностей их рабочего времени, времени отдыха, материальной ответственности, охраны труда - к другим соответствующим институтам. Поэтому дифференциация в правовом регулировании труда должна проводиться по нескольким основаниям. Во-первых, по природно-климатическим условиям. Сюда следует отнести труд лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Во-вторых, по половозрастным особенностям. Это труд женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников. В-третьих, это отраслевое основание. Сюда следует отнести труд работников транспорта, педагогических работников, труд спортсменов и тренеров. В-четвертых, по специфике трудовой функции, например, труд руководителя организации и ряд других оснований (факторов).

Хочется подчеркнуть, что в ТК РФ ни разу не употреблен термин «вид трудового договора», а упоминается лишь об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. Анализ специальной литературы позволяет сделать вывод о том, что термин «вид трудового договора» широко употребляется, но это происходит без единообразного его понимания и применения. Можно обратить внимание и на то, что отсутствует ясность в том, что понимать под видом трудового договора.

Как в ст. 58 и 59 ТК РФ, так и в ч. IV ТК РФ идет о самом трудовом договоре, а применительно к отдельным категориям работников в регламентации их труда указаны лишь отдельные особенности (изъятия, льготы, дополнения), касающиеся этого трудового договора, порядка его заключения, изменения, прекращения и содержания. Представители науки трудового права, как в настоящее время, так и в советский период обычно выделяли несколько видов трудового договора, классифицируя их по срокам, субъектному составу и содержанию. Как отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, в советской теории трудового права особое место занимает специальное развернутое исследование видов трудового договора, проведенное на монографическом уровне Ф.М. Левиант. Она констатировала, что с момента принятия КЗоТ 1922 г. появились новые виды трудовых договоров. Традиционные основания их классификации, такие как срок и форма трудового договора, по ее мнению, стали явно недостаточными. Существующие виды трудовых договоров, как считала Ф.М. Левиант, не поддаются единой классификации, а более правильным представлялось дать несколько классификаций, в которых определяющими признакам должны быть в одних случаях народнохозяйственное значение договоров, в других - срок или форма договора, особенности условий труда, характер трудовой связи и т.д. В этой связи были обоснованы следующие классификации трудовых договоров:

) по критерию народно-хозяйственного значения выделялись трудовые договоры, заключаемые в порядке организованного набора, общественного призыва, о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему районах;

) по характеру трудовой деятельности различались трудовые договоры с преподавателями, медицинскими работниками и др.;

) по характеру трудовой связи - трудовые договоры с временными и сезонными работниками, внештатными работниками, совместителями;

) по инициативе заключения разграничивались трудовые договоры, заключаемые по инициативе обеих договаривающихся сторон, трудовые договоры, заключаемые в силу предписаний органов государственного управления (трудовые договоры с лицами, окончившими высшие, средние специальные учебные заведения и профессионально-технические училища) и трудовые договоры, заключаемые при содействии органов государственного управления (трудоустройство граждан, бронь при приеме на работу несовершеннолетних).

Предложенные Ф.М. Левиант классификации трудовых договоров не абсолютизировались, отмечался их условный характер, так как отдельные виды трудовых договоров могли сочетать в себе комплекс различных признаков с учетом перечисленных критериев.

В.Н. Толкунова рассматривала около 30 видов трудовых договоров, С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов, трудовые договоры подразделяли на группы (к первой группе относятся руководители коммерческих организаций, а ко второй - государственные служащие) и на виды в зависимости от сроков их действия, в учебнике «Трудовое право России» под ред. Ю.П. Орловского трудовые договоры подразделяются на виды в зависимости от сроков их действия. В.И. Харитонов и Ю.В. Харитонова, рассматривающие вопрос о возможности применения термина «вид договора» применительно к отдельным категориям работников, выделяют подвиды - с руководителем организации, иностранными гражданами. Но практически все авторы выделяют отдельной главой особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Как верно отмечает Л.Ю. Бугров, с позиций трудового права формула «дифференциация и трудовые договоры» может означать только дифференциацию правил о трудовых договорах, включая правила, установленные самими такими договорами. Подобный взгляд неоднозначен. Но дифференциация сопряжена с формулированием правил о каждом специальном варианте трудовых договоров, поэтому с определенной долей условности ее можно назвать дифференциацией трудовых договоров. Под дифференциацией трудовых договоров целесообразно понимать процесс установления наряду с общими (унифицированными) правилами о трудовых договорах особенных регламентаций для трудовых договоров со специальными категориями работников и (или) работодателей.

В связи с вышеизложенным, представляется целесообразным рассматривать не виды трудовых договоров, а особенности трудового договора с отдельными категориями работников, регламентироваными в ТК РФ.

В зависимости от срока трудового договора можно выделить договоры, заключаемые на определенный и неопределенный срок, а в зависимости от содержания Трудовой кодекс РФ регламентирует особенности трудового договора:

с женщинами, лицами с семейными обязанностями (гл. 41);

с работниками в возрасте до 18 лет (гл. 42);

с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (гл. 43);

с совместителями (гл. 44);

с работниками, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев (гл.45)

с работниками, занятыми на сезонных работах (гл. 46);

с лицами, работающими вахтовым методом (гл. 47);

с работниками, работающими у работодателей - физических лиц (гл. 48);

с надомниками (гл. 49);

с дистанционными работниками (гл. 49.1);

с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50);

с работниками транспорта (гл. 51);

с работниками, занятыми на подземных работах (гл. 51.1);

с педагогическими работниками (гл. 52);

с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (гл. 53);

с работниками религиозных организаций (гл. 54);

со спортсменами и тренерами (гл. 54.1);

с другими категориями работников (гл. 55).

Статьей 252 ТК РФ предусмотрено, что особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовые договоры с отдельными категориями работников классифицируются (что, безусловно, небесспорно) с точки зрения того, к какой группе специальных норм они относятся.

**1.2 Срочный и бессрочный трудовые договоры**

Трудовые договоры, как уже указывалось, принято классифицировать по сроку и по содержанию. Трудовой кодекс РФ в ст. 58 устанавливает, что в зависимости от срока действия договоров их можно подразделить:

на договоры, заключаемые на неопределенный срок;

срочные трудовые договоры (на срок, не превышающий пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ, либо иными федеральными законами).

В соответствии с Рекомендациями МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений» (1982), по общему правилу, должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок, так как он в большей степени отвечает интересам защиты трудовых прав работников.

При заключении срочного трудового договора, как верно указывается в юридической литературе, стороны определяют его продолжительность путем:

) указания конкретного срока действия договора (например, на один год), если момент окончания действия договора может быть установлен точно, и заранее известен сторонам;

) указания конкретного события, например заключение трудового договора на период отсутствия работника, за которым согласно действующему законодательству сохраняется его место работы (должность);

) указания необходимой для выполнения работы, если время ее завершения можно определить лишь приблизительно, (например, заключение трудового договора на период инвентаризации; работ по озеленению или уборке территории и т.д.).

Совершенно очевидным представляется то, что момент окончания срока (в том числе и то, что считается окончанием работы или события, повлекшим заключение срочного договора) должен быть конкретно обозначен в трудовом договоре. Но, к сожалению, из ст. 14 ТК РФ четко не следует, какую дату считать датой окончания договора, если он заключен, например, на год, квартал и т.д. Следует согласиться с мнением Л.Р. Коковой, что представляется целесообразным ввести в Трудовой кодекс РФ норму, аналогичную п. 3 ч. 3 ст. 192 ГК РФ и ч. 1 ст. 108 ГПК РФ.

Порядок исчисления срока, определенного кварталом, аналогичен порядку, установленному для срока, исчисляемого месяцами. При этом в отличие от Гражданского кодекса РФ в трудовом законодательстве считается само собой разумеющимся, что квартал равен трем месяцам, а отсчет кварталов ведется с начала года. При этом термин «квартал» встречается в ТК РФ, например, квартал может быть учетным периодом (ст. 104, 300 ТК РФ). Порядок ведения суммированного учета рабочего времени в соответствии с ч. 2 ст. 104 ТК РФ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации. Это не означает, что работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа может ввести собственное понятие квартала. И, чтобы таких вопросов не возникало, следует включить в Трудовой кодекс РФ понятие квартала.

Следующий срок, используемый в ТК РФ, - это полмесяца. Так, ч. 6 ст. 136 ТК РФ закрепляет правило о том, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. В п. 2 ч. 3 ст. 192 Гражданского кодекса РФ дается общее понятие срока, определенного в полмесяца, применимое для всего ГК РФ, - это срок, исчисляемый днями, и считается равным пятнадцати дням. К сожалению, в трудовом законодательстве действительно возникает множество вопросов, связанных с порядком исчисления сроков в правоприменительной деятельности.

В действующей редакции Трудового кодекса РФ предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Случаи, предусмотренные в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, можно условно разделить на две группы, одна из которых будет связана с характером труда, ограничивающим срок действия трудового договора, а вторая - с условиями его выполнения. Под характером труда принято понимать характеристику труда с точки зрения его напряженности, соотношения управленческих и исполнительских функций, однообразия и монотонности операций, закрепленности персонала за определенным видом труда. В контексте ст. 58 ТК РФ под характером труда можно понимать его качественные особенности, ожидаемый результат деятельности, который может быть достигнут при выполнении работы и который ограничен во времени. К таким случаям можно отнести заключение трудового договора:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

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;

с лицами, направленными службой занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

К условиям труда относятся:

условия трудового процесса, включая технологию и формы организации труда;

уровень экономичности используемых технических средств и оборудования;

условия производственной сферы;

внешнее оформление и комфортность места работы и т.д.

Анализируя ст.58 ТК РФ, под условиями труда можно понимать совокупность факторов, к которым относятся: место и продолжительность работы, невозможность ее выполнения больше определенного периода в силу факторов внешней среды, окружающей работника, в частности физических (температура воздуха, шум, вибрация и др.), химических (токсические вещества, пыль и др.), биологических и др. И тогда среди оснований, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ, можно выделить следующие случаи заключения срочного трудового договора:

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.

Причем это деление весьма условно.

В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Таким образом, предполагается, что указанная часть - это определенное изъятие из общего правила, установленного ст.58 ТК РФ. В ней предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора на определенный срок по соглашению сторон в следующих случаях:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

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 РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

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;

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

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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 (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В ст. 59 ТК РФ ничего не сказано о спортсменах и тренерах, однако из ч. 1 ст. 348.2 следует, что по соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Из этого положения можно сделать вывод о том, что при заключении срочного трудового договора с данной категорией работников нет необходимости доказывать характер и условия работы.

Таким образом, в ТК РФ основания заключения срочного трудового договора подразделены на две группы: во-первых, когда срочный трудовой договор заключается обязательно, а во-вторых, когда он заключается по соглашению в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Кстати, неясно, почему в таком случае к числу необязательного заключения трудового договора относится проведение неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий и т.д. Кроме того, работодателю позволено заключать срочные трудовые договоры на основании локальных нормативных актов, чего, как представляется, быть не должно. Положительно же можно оценить указание на то, что срочный договор может заключаться с вновь поступающими на работу пенсионерами (тогда как ранее такого уточнения не было). Однако следует помнить о том, что заключение срочного трудового договора с пенсионерами, как неоднократно отмечалось учеными, является дискриминацией. Эта норма не обусловлена объективной необходимостью и не способствует более эффективному правовому регулированию. По своей сути труд работника, достигшего пенсионного возраста, ничем не отличается от труда обычного работника. Кстати, в статье речь идет о пенсионерах по возрасту, что не стыкуется с терминологией, принятой в праве социального обеспечения.

В целом основания заключения срочного трудового договора не раз подвергались различной классификации со стороны ученых в области трудового права. Основания заключения срочного трудового договора, указанные в законе, по мнению Е.Б. Хохлова, обусловливаются особенностями личности (правового положения работника или работодателя); ограниченностью во времени, в силу определенных обстоятельств, трудовой деятельностью, для выполнения которой привлекается работник; и местом применения труда работника. По классификации, предложенной С.А. Комковым, все основания можно разделить на три группы в зависимости от обстоятельств, в связи с которыми целесообразно заключение трудового договора на определенный срок. Это основания, учитывающие, во-первых, характер предстоящей работы, во-вторых, условия выполнения будущей работы, в-третьих, интересы работодателя. С.А. Мироненко подразделяет эти основания условно на четыре группы, связанные с характером предстоящей работы либо условиями ее выполнения; с профессией либо занимаемой должностью; с личностью работодателя; с личностью работника.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

В качестве примера можно рассмотреть апелляционное определение Нижегородского областного суда от 23 октября 2012 г. по делу № 33-7817. Прокурор Сормовского района г. Нижнего Новгорода, действуя в интересах С.В., обратился в суд с иском к ФГУП «Завод «Электромаш», в котором просил признать срочный трудовой договор, заключенный 5 марта 2012 г. ФГУП «Завод «Электромаш» с С.В. сроком на три месяца, заключенным на неопределенный срок; отменить приказ об увольнении С.В. в связи с истечением срока срочного трудового договора.

Из материалов дела следует, что С.В. работала в ФГУП «Завод «Электромаш» с 1 октября 2007 г. в должности <…>. 17 марта 2010 г. С. В. уволена с предприятия в связи с его ликвидацией в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

апреля 2010 г. С.В. принята в ФГУП «Завод «Электромаш» на должность <…> по срочному трудовому договору. Срок действия договора установлен до 02.09.2010. Причина заключения договора: в связи с введением процедуры конкурсного производства.

сентября 2010 г. С.В. принята в ФГУП «Завод «Электромаш» на должность <…> по срочному трудовому договору. Срок действия договора установлен до 03.12.2010. Причина заключения договора: в связи с введением процедуры конкурсного производства. Согласно соглашению между сторонами от 02.12.2010, срок действия срочного трудового договора продлен до 03.03.2011. 3 марта 2011 г. С.В. уволена с предприятия в связи с истечением срока трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

марта 2011 г. С.В. принята в ФГУП «Завод «Электромаш» на должность <…> по срочному трудовому договору. Срок действия договора установлен. Причина заключения договора: в связи с введением процедуры конкурсного производства. 8 июня 2011 г. С.В. уволена с предприятия в связи с истечением срока трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

сентября 2011 г. С. В. принята в ФГУП «Завод «Электромаш» на должность <…> по срочному трудовому договору. Срок действия договора установлен до 02.12.2011. Причина заключения договора: выполнение государственного заказа и в связи с введением процедуры конкурсного производства. 2 декабря 2011 г. С.В. уволена с предприятия в связи с истечением срока трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

декабря 2011 г. С. В. принята в ФГУП «Завод «Электромаш» на должность <…> по срочному трудовому договору. Срок действия договора установлен до 02.03.2012. Причина заключения договора: выполнение государственного заказа и в связи с введением процедуры конкурсного производства. 2 марта 2012 г. С. В. уволена с предприятия в связи с истечением срока трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

марта 2012 г. С. В. принята в ФГУП «Завод «Электромаш» на должность <…> по срочному трудовому договору. Срок действия договора установлен до 01.06.2012. Причина заключения договора: выполнение государственного заказа и в связи с введением процедуры конкурсного производства. 1 июня 2012 г. С. В. уволена с предприятия в связи с истечением срока трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на основании приказа № от 11 мая 2012 г.

Разрешая заявленные прокурором требования, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что срочные трудовые договоры, являющиеся предметом рассмотрения, были заключены на основе добровольного согласия работницы, истицы по делу, и работодателя, ответчика по делу; вынужденный характер дачи истицей согласия на заключение срочных трудовых договоров не установлен, в связи с чем трудовой договор от 05.03.2012 не может быть признан заключенным на неопределенный срок.

Кроме того, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что неоднократное заключение с С.В., в 2011 г. достигшей пенсионного возраста, срочных трудовых договоров сроком на три и шесть месяцев в связи с выполнением ФГУП «Завод «Электромаш» государственного заказа и с введением на предприятии процедуры конкурсного производства в соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» не противоречит требованиям трудового законодательства и не является основанием для заключения трудового договора с С.В. на неопределенный срок, при этом увольнение истицы производилось каждый раз по истечении срока действия таких договоров, С.В. соглашалась с заключением таких трудовых договоров, не оспаривала договоры.

Делая вывод о том, что у работодателя имелись законные основания для заключения с С.В. срочных трудовых договоров в период с 2010 г. до 01.06.2012, суд первой инстанции не дал надлежащей оценки факту многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции.

В частности, из материалов дела следует, что С. В. в период с 11.04.2010 выполняла работу в должности <…> ФГУП «Завод «Электромаш». При этом из содержания представленных в материалах дела срочных трудовых договоров следует, что трудовая функция С.В. в указанный период времени не изменялась.

Кроме того, суд первой инстанции на момент обращения в суд с иском не принял во внимание наличие возражений со стороны работницы относительно многократного заключения срочных трудовых договоров, что подтверждается ее обращением к прокурору Сормовского района г. Нижнего Новгорода для защиты нарушенных прав, а также отсутствие социальных гарантий, предусмотренных для работников, осуществляющих трудовую деятельность по договору без указания срока его действия, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (л.д. 7,8).

Также судом первой инстанции какими-либо доказательствами не обоснованы выводы о том, что заключением срочных трудовых договоров было обусловлено выполнение государственного контракта.

Указание в решении суда на факт неоднократного заключения с С.В. срочных трудовых договоров сроком на три и шесть месяцев в связи с достижением пенсионного возраста не может быть принято судебной коллегией как основание заключения данных договоров, поскольку указанные выше договора не содержат соответствующей ссылки на данное обстоятельство.

Кроме того, судебная коллегия указывает, что положения Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» не содержат ограничений для предприятий, в отношении которых введена процедура конкурсного производства, касающихся заключения трудовых договоров на неопределенный срок, а также не указывают на обязательства заключения срочных трудовых договоров.

Выводы суда первой инстанции о том, что заключение срочных трудовых договоров с истицей осуществлялось на основе добровольного согласия работницы и работодателя, не могут быть приняты судебной коллегией, поскольку не свидетельствуют о действительной ситуации на предприятии работодателя, а также о полном понимании истицей возникающих последствий при заключении именно срочных трудовых договоров.

Согласно действующему законодательству, установлен запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Судебная коллегия определила: решение Сормовского районного суда г. Нижнего Новгорода от 8 августа 2012 г. отменить полностью; вынести по делу новое решение, в соответствии с которым исковые требования прокурора Сормовского района г. Нижнего Новгорода, действующего в интересах С. В., о признании срочного трудового договора, заключенного 5 марта 2012 г. ФГУП «Завод «Электромаш» с С.В. сроком на три месяца, заключенным на неопределенный срок, отмене приказа № ХХ от 11 мая 2012 г. об увольнении С.В. в связи с истечением срока срочного трудового договора, удовлетворить; признать срочный трудовой договор, заключенный 5 марта 2012 г. ФГУП «Завод «Электромаш» с С В. сроком на три месяца, заключенным на неопределенный срок; отменить приказ исполнительного директора ФГУП «Завод «Электромаш» №ХХ от 11 мая 2012 г. об увольнении С.В. в связи с истечением срока срочного трудового договора.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (например, трудовой договор с молодой женщиной на год с целью не предоставлять ей (в случае беременности) гарантий и льгот, установленных для беременных, и т.д. является незаконным). В п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в соответствии с частью второй ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

В случае, когда 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.

В качестве примера можно привести следующее кассационное определение.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Калмыкия рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску А. к Обществу с ограниченной ответственностью Частному охранному предприятию «Барс» (далее - ООО ЧОП «Барс») о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании дополнительных соглашений к трудовому договору незаконными.

А. мотивировал свои требования следующим. 1 апреля 2009 г. между ним и ООО ЧОП «Барс» был заключен трудовой договор с указанием срока его действия - до 31 августа 2009 г. После наступления этого срока он продолжал работать, исполнять возложенные на него обязанности, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка и графику работы. Ему выдали форменную одежду, инвентарь, на работу возили организованно, заработную плату выдавали регулярно, предоставляли ежегодные трудовые отпуска, оплачивали листки нетрудоспособности. 2 ноября 2010 г. работодатель обязал его подписать соглашение к трудовому договору, в котором срок действия трудового договора заканчивается 15 декабря 2010 г. 9 ноября 2010 г. ему вручили уведомление о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия трудового договора с 15 декабря 2010 г. Фактически с момента заключения трудового договора он работал как постоянный работник, в связи с этим просил суд признать дополнительное соглашение от 2 ноября 2010 г. незаконным; трудовые отношения между сторонами - признать заключенными на неопределенный срок с момента, когда он фактически приступил к исполнению своих трудовых обязанностей, т.е. с 1 апреля 2009 г. Представитель ответчика Б. иск не признала, пояснила, что срочный характер трудового договора обусловлен договорным характером отношений между ООО ЧОП «Барс» и ООО «Управляющая компания «Калмнефть» по оказанию охранных услуг, а также отсутствием договорных отношений по оказанию охранных услуг с другими организациями.

Решением Элистинского городского суда от 20.12. 2010 г. исковые требования А. удовлетворены. Трудовой договор между А. и ООО ЧОП «Барс» признан заключенным на неопределенный срок; соглашение от 2.11.2010 г. к трудовому договору от 1.04.2009г., заключенное между А. и ООО ЧОП «Барс», признано незаконным.

В кассационной жалобе представителя ответчика ставился вопрос об отмене решения суда ввиду несоответствия выводов суда, изложенных в решении, обстоятельствам дела, ввиду неправильного применения норм материального права.

Проверив материалы дела, исследовав доводы кассационной жалобы, судебная коллегия посчитала, что решение суда является законным и обоснованным, а кассационная жалоба - подлежащей оставлению без удовлетворения по следующим основаниям. Из материалов дела видно, что в период со дня заключения трудового договора и после окончания его срока действия (после 31 августа 2009 г.) А. продолжал работать в ООО ЧОП «Барс» и исполнял возложенные на него трудовые обязанности, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка и графику работы. Ему выдали форменную одежду и инвентарь, возили организованно на работу, регулярно выдавали заработную плату, предоставляли ежегодные трудовые отпуска, оплачивали листки нетрудоспособности. В трудовом договоре определено, что работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней за каждый год работы. Очередность и сроки его предоставления определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления соответствующего календарного года.

В нарушение требований ст. 56 ГПК РФ ответчиком не представлено доказательств того, что заключение срочного трудового договора с истцом обусловлено причинами, перечисленными в ст. 59 ТК РФ, невозможностью заключения трудового договора на неопределенный срок.

Несостоятельным был признан довод кассационной жалобы о том, что ООО ЧОП «Барс» создано лишь для временного оказания услуг по охране объектов ООО «Управляющая компания «Калмнефть» по одному договору на оказание услуг.

Из дела видно, что ООО ЧОП «Барс» является специализированным охранным предприятием, основным видом деятельности которого является оказание охранных услуг, а не оказание охранных услуг только лишь ОАО «Калмнефть» или ООО «Управляющая компания «Калмнефть». Следовательно, создавая ООО ЧОП «Барс» и принимая работников для выполнения работ по оказанию охранных услуг, ответчик имел возможность оказания охранных услуг и иным организациям.

Установленная судом первой инстанции многократность изменений срока действия трудового договора, заключенного сторонами, на непродолжительный срок для выполнения одной и той же функции после фактического истечения установленного срока действия трудового договора при сохранении остальных условий трудового договора в данном случае является тождественной установлению фактов многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции.

На основании изложенного, руководствуясь ст.361, 366 ГПК РФ, судебная коллегия решение Элистинского городского суда от 20 декабря 2010 г. оставила без изменения, кассационную жалобу представителя ответчика - без удовлетворения.

Однако по-прежнему остается неурегулированным, а, следовательно, вызывающим проблемы у правоприменителя, вопрос о том, что будет в случае, если работодатель не предупредил работника об окончании срока трудового договора за три дня: прекращает ли он свое действие в момент окончания срока, следует ли продлевать его еще на три дня или он трансформируется в договор на неопределенный срок. С одной стороны, речь идет об окончании события (т.е. срока договора), и при этом стороны изначально договорились, что срок истекает именно в этот день, а значит, расторжение договора происходит по взаимному волеизъявлению сторон. Но, с другой стороны, позиция законодателя представляется несколько иной. Хочется обратить внимание на то, что согласно ранее действовавшего постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 г. №16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» при несоблюдении срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работника, если он не подлежал восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменял дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. С большим сожалением приходится констатировать тот факт, что в ныне действующем постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (в ред. постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63) подобного положения нет. В связи с чем, представляется, что ни законодатель, ни высшие судебные органы не предусматривают возможности переноса срока расторжения трудового договора при несоблюдении процедуры предупреждения работника о предстоящем увольнении. Таким образом, соблюдение срока предупреждения является необходимым условием правомерности прекращения трудового договора.

Необходимо отметить, что из общего правила, касающегося возможности продления или перезаключения срочного трудового договора на новый срок, предусмотрены три исключения - это ст. 261, 332 и 338 ТК РФ. Причем, если в отношении окончания срока трудового договора с беременной женщиной речь идет лишь о незначительном продлении срока, ограниченного определенными временными рамками (сроком беременности), то со случаями, предусмотренными в ст. 332 и 338 ТК РФ, дело обстоит несколько иначе. Так, ст. 338 ТК РФ предусмотрено, что с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

Закономерно возникает вопрос: трансформируется ли в данном случае срочный трудовой договор в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок? Может ли в этом случае общий срок договора превышать пять лет, установленных по общим правилам Трудовым кодексом РФ? Или в данной ситуации эта норма законодательства предусматривает продление договора на тех же условиях, на тот же срок (т.е. опять же на три года). И как же тогда быть с установленным положением о том, что, если 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?

Следует помнить о том, что трудовое право не знает термина «пролонгация трудового договора» (распространенного в гражданском законодательстве). Таким образом, при истечении срока трудового договора трудовые отношения прекращаются по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и, следовательно, с работником следует прекратить трудовые отношения и в случае необходимости позже заключить новый договор на определенный срок.

Подводя итоги данной главы в целом, можно отметить следующее.

В нашей стране в сущности трудового договора отражаются все представления предыдущих периодов развития представлений о его природе. В настоящее время он может быть определён как институт, имеющий неоднозначную природу и способный несколько изменять свою сущность в зависимости от специфики отношений, которые он регулирует в каждом конкретном случае. Хотя коренное назначение трудового договора, остаётся неизменным. Это основанная на согласовании позиций между работником и работодателем легализация взаимоотношений между ними по поводу труда. В свою очередь дифференциация субъективных и объективных условий его заключения и порождает различные виды трудового договора.

Правовую природу трудового договора можно определить как частно-публичную, поскольку несёт в себе черты взаимодействия между работником и работодателем по вопросу урегулирования частично не совпадающих интересов, а с другой стороны, активно регулируется и охраняется таким общественным правовым институтом, как государство.

ТК РФ однозначно классифицирует виды трудовых договоров по сроку их заключения. Однако в теории трудового права существуют более сложные классификации, уточняющие и конкретизирующие дифференциацию современных трудовых договоров.

Практически все обязательные условия изложены в соответствующих статьях ТК РФ. Это, безусловно, служит важной гарантией против злоупотреблений и, с другой стороны, предоставляет широкие возможности для работника и работодателя устанавливать любые факультативные условия трудового договора, не противоречащие действующему законодательству РФ, которые будут отражать специфику их сотрудничества. Можно констатировать, что все более отчетливо выделяется одна достаточно показательная тенденция: стандартные «бланочные» договоры, составленные в строгом соответствии с ТК, уступают место более свободным формам трудовых договоров. В них условия, вносимые по требованию Кодекса, составляют лишь фундамент, на котором, путём внесения дополнительных условий, позже выстраивается сугубо индивидуальный договор, удовлетворяющий обе стороны трудового правоотношения.

2. Особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников по российскому законодательству

**2.1 Классификация трудовых договоров по характеру трудовых отношений**

. Особенности трудового договора руководителя организации (гл.43 ТК РФ).

Многие ученые подчеркивают многосторонность трудовой функции руководителя. Функция руководителя уточняется в разных документах, это могут быть уставы организации, положения о дирекции и т.д.

Выявление общих закономерностей позволяет определить единый для руководителей сложный юридический состав юридических фактов, влекущих возникновение трудового правоотношения. В соответствии со ст. 275 ТК РФ организациям предоставлено право устанавливать процедуры, предшествующие заключению трудового договора, сформулировав дополнительные требования к кандидату на должность руководителя. Особенности правового статуса руководителя организации заключаются в том, что:

)с руководителем может заключаться срочный трудовой договор, срок действия которого определяется учредительными документами организации или соглашением сторон;

) испытание может быть установлено на срок до шести месяцев. Представляется, что при приеме руководителя на должность по конкурсу или при избрании его на должность испытание не устанавливается, поскольку и само прохождение кандидата по конкурсу, и установление испытания имеют одну и ту же цель - проверку соответствия работника предполагаемой работе. Следовательно, о шестимесячном испытательном сроке речь может идти только в случаях утверждения или назначения на должность.

) руководитель может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

) возможно прекращение трудового договора по инициативе работодателя. Основания прекращения трудового договора могут быть как общими, относящимися ко всем работникам, так и специальными, относящимися к определенным субъектам трудового права, в том числе к руководителям организации. К числу таких специальных оснований относятся пп. 9, 10, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Помимо указанных оснований трудовой договор с руководителем может быть расторгнут также по дополнительным основаниям, предусмотренным в отношении руководителя организации ст. 278 ТК РФ.

) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сам руководитель может расторгнуть трудовой договор досрочно, письменно предупредив об этом работодателя не позднее, чем за один месяц.

2. Особенности трудового договора лиц, работающих по совместительству

Трудовое законодательство, а именно гл. 44 ТК РФ регулирует особенности труда граждан, совмещающих основную деятельность с дополнительной работой.

Можно выделить следующие признаки совместительства: 1) это работа по трудовому договору; 2) она не является основной для работника; 3) она выполняется в свободное от основной работы время; 4) эта работа регулярная и оплачиваемая.

Представляется нелогичным в ст. 282 ТК РФ (равно, как и в ст. 60.1 ТК РФ) указывать на то, что совместительство - это другая работа, так как в понятие другой работы вкладывается следующий смысл - это работа не по специальности, квалификации, должности, определенной при заключении трудового договора. Поэтому было бы целесообразным исключить из вышеназванных статей Трудового кодекса РФ упоминание о другой работе.

При устройстве на работу по совместительству сотрудник обязан предоставить согласно ст. 283 ТК РФ перечень документов: документ, удостоверяющий личность человека, справку с места основной работы, характеризующую условия и характер работы (в случае устройства на тяжелую работу), диплом о высшем образовании, если на работе требуется применение специализированных знаний.

Представляется целесообразным включить в перечень документов, предусмотренных в ст. 283 ТК РФ, трудовую книжку, поскольку именно она будет являться свидетельством того, что у поступающего на работу по совместительству имеется основное место работы (а это как раз и является отличительным признаком совместительства). Думается, что имеет смысл возвратить в законодательство норму, касающуюся необходимости предъявления справки с основного места работы, это позволит судить о режиме рабочего времени лица, принимаемого по совместительству.

Не допускается привлекать к дополнительной работе следующих лиц: несовершеннолетних граждан; сотрудников, чья основная работа и работа по совместительству связана с тяжелыми условиями труда, а также в иных случаях, предусмотренных действующим ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 282 ТК РФ).

Следует помнить, что согласно ст. 284 ТК РФ работа по совместительству не должна превышать 4-х часов в день, иначе работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Данное условие обязательно должно быть прописано в трудовом договоре.

В настоящее время допускается заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами. Представляется, что данное положение следует отменить. Прежде всего, эта норма по существу не может быть реализована практически, поскольку, например, отработав 8 часов по основному месту работы, затем 4 часа у одного работодателя по совместительству, о каком еще неограниченном числе работодателей может идти речь? Трудовое законодательство призвано заботиться об интересах работника, охране его труда и здоровья. Представляется верным мнение Т.Ю. Коршуновой о том, что реально работник может иметь несколько мест работы по совместительству при условии, что он не отрабатывает там положенную норму времени, а выполняет установленное заранее нормированное задание.

В трудовом договоре по совместительству прописываются особенности предоставления отпуска. Отпуск на работе по совместительству согласно ст. 286 ТК РФ предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Гарантии и компенсации, принятые в трудовом законодательстве, также сохраняются и при заключении данного вида договора.

Прекращение действия трудового договора по совместительству регулируется действующим ТК РФ. Помимо основных причин прекращения трудовых отношений существует и дополнительная причина. В случае, если работа по совместительству становится основной для работающего человека, срок действия договора по совместительству прекращается. Работодатель обязан заключить с сотрудником основной договор, регулирующий трудовые отношения.

3. Трудовой договор с лицами, заключившими его на срок до двух месяцев

Глава 46 ТК РФ регулирует труд лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Их трудовой договор относится к числу срочных, а, следовательно, правила, относящиеся к срочному трудовому договору, применяются и в отношении этой категории работников.

Следует отметить, что о временном характере работы лица должны быть предупреждены. К сожалению, в гл. 45 нет нормы, аналогичной ст. 294 ТК РФ, в которой в отношении сезонных работников прямо закреплено правило о необходимости указать в трудовом договоре условие о сезонном характере работ. (Представляется целесообразным, что необходимо дополнить ТК РФ указанной нормой).

Исходя из ограниченного срока действия таких договоров, их кратковременного характера в ТК РФ предусмотрены определенные изъятия из общих правил. Так, в ст.289 ТК РФ предусмотрена норма о том, что для лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, при приеме на работу испытание не устанавливается. Серьезная норма-изъятие установлена в отношении прекращения трудового договора с лицами, заключившими его на срок до 2 месяцев. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, должны предупредить о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель тоже должен предупредить такого работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись за три календарных дня. Привлечь к работе в выходные и нерабочие праздничные дни их можно только с их письменного согласия. Кроме того, в изъятие из общего правила работа в эти дни компенсируется этой категории работников только в денежной форме (но не отгулом, как то предусмотрено ст.153 ТК) не менее чем в двойном размере. Указав на возможность компенсации работы в денежной форме, законодатель четко сформулировал свою позицию на этот счет. Именно в этой норме закона и проявляется особенность регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы. Здесь также предусмотрено изъятие из общих норм, в частности, ст.115 ТК РФ о минимальной продолжительности ежегодных основных отпусков в 28 календарных дня и ст.122 ТК РФ об использовании отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, поскольку в силу ограниченного времени выполнения работ данная категория работников может воспользоваться правом на использование отпуска или его замену денежной компенсацией только через 2 месяца.

4. Особенности трудового договора с сезонными работниками

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Указание на то, что продолжительность периода, с которым законодатель связывает срок сезонных работ, не должна превышать, как правило, 6 месяцев, представляется правильным, поскольку четко установить временные границы сезона нереально. И здесь хочется согласиться с мнением И.В. Чечеля о том, что как бы ни решал законодатель вопрос о временных пределах сезона, его продолжительность реально предопределяется двумя факторами - природно-климатическими условиями и специфичностью деятельности.

В определенных случаях, учитывая местные условия, продолжительность сезона может быть и более шести месяцев.

Согласно ст. 59 ТК РФ с сезонными работниками заключается срочный трудовой договор. Статья 294 ТК РФ прямо указывает на необходимость включать в трудовой договор условие о сезонном характере работы. Однако представляется, что в трудовом договоре также должны быть обязательно оговорены и иные условия, специфичные для данного вида работ.

В ст. 70 ТК РФ установлено, что для сезонных работников срок испытания не может превышать двух недель.

Согласно ст. 296 ТК РФ сезонные работники должны предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Сам же работодатель обязан предупредить их не менее чем за семь календарных дней о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (в отличие от норм ст. 180 ТК РФ о двухмесячном сроке предупреждения) в письменной форме под роспись. При этом сезонным работникам выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка при прекращении трудового договора.

5. Особенности трудового договора работников, работающих у работодателей - физических лиц

При приеме на работу на лиц, заключающих трудовой договор с работодателем - физическим лицом, распространяются общие правила: необходимо предъявить документы, указанные в ТК РФ, работнику может быть установлен испытательный срок, трудовой договор заключается в письменной форме. Документом, подтверждающим работу у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор, который следует зарегистрировать в соответствующем органе местного самоуправления по месту жительства в уведомительном порядке.

С работниками, заключившими трудовой договор с физическим лицом, может быть заключен как срочный трудовой договор, так и договор на неопределенный срок. Физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, имеет право само выбирать, какой трудовой договор заключать. Однако на практике чаще всего заключается срочный (до 5 лет) трудовой договор, что вполне закономерно, ибо связано с причинами субъективного характера - временем ухода за ребенком до достижения им определенного возраста, наличием доходов и т.д.

Для работников, заключивших трудовой договор с работодателями - физическими лицами, ТК РФ установлен целый ряд изъятий из общих норм ТК РФ:

на работника трудовым договором может быть возложена обязанность выполнять любую работу (а не только по соответствующей трудовой функции), не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом. Их трудовая функция может не соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику. Но в договоре целесообразно перечислить виды работ, которые должен будет выполнять работник;

в отличие от положений, содержащихся в ст. 74 ТК РФ, об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо обязан предупредить работника письменно не менее чем за 14 календарных дней, т.е. работодатель, нанявший на работу лицо для личного обслуживания, не должен обосновывать изменение определенных сторонами условий изменением организационных или технологических условий;

помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с этой категорией работников может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

6. Особенности трудового договора надомников

В трудовом договоре с надомником, который заключается в письменной форме, должны быть указаны сведения о нем и его работодателе, обязательные условия договора и его дополнительные условия, если такие имеются. Обязательно в трудовом договоре должно быть указано условие выполнения работы на дому.

В трудовом договоре целесообразно предусматривать, в какие сроки работодатель обязуется снабжать работника инструментами и материалами, а также сроки и порядок вывоза готовой продукции. В тех случаях, когда надомник использует свои инструменты и механизмы, ему выплачивается за их износ (амортизацию) компенсация в порядке, установленном законодательством, в связи с чем, в трудовом договоре следует указывать, в каком размере эта компенсация производится. По согласованию сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для организации работ на дому (электроэнергия, вода и т.п.).

В ст. 312 ТК РФ содержится важное положение о том, что расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Это не исключает возможности прекратить трудовой договор с надомником по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Заслуживает внимания точка зрения Г.В. Хныкина, полагающего, что в трудовом договоре с надомниками сочетаются и процесс труда (предмет трудового договора), и результат работы (предмет гражданско-правовых договоров). Г.В. Хныкин указывает, что трудовой договор с надомниками содержит элементы как трудового (возмездный и длящийся характер труда, наличие субъективных трудовых полномочий сторон), так и гражданско-правового правоотношения (как правило, неподчинение локальным нормам внутреннего трудового распорядка работодателя, необязательность личного выполнения работником трудовой функции).

7. Особенности трудового договора с дистанционными работниками

С 2013 г. Трудовой кодекс РФ дополнен новой гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

ТК РФ обязал работодателей включать в договор о дистанционной работе более широкий круг условий по сравнению с обычным трудовым договором. Но и традиционные условия имеют свои особенности.

Местом заключения трудового договора указываем место нахождения работодателя. Режим рабочего времени работник определяет самостоятельно. Но в трудовом договоре можно установить, например, временные рамки для связи, если важна оперативная связь с работником.

Если работодатель берет на себя обеспечение такого сотрудника оборудованием, это тоже указываем в трудовом договоре. Если работник использует свое оборудование и средства, то нужно предусмотреть компенсации за это и порядок возмещения других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

В договоре следует прописать подробно порядок предоставления работнику всех видов отпусков, т.е. определить порядок подачи заявления и согласование сроков отпуска.

Законодатель требует указывать в трудовом договоре основания расторжения договора о дистанционной работе по инициативе работодателя.

Во всем остальном дистанционные работники ничем не отличаются от обычных, на них распространяются все положения ТК РФ. Т.е. заключать срочный трудовой договор с таким работником можно только по основаниям статьи 59 ТК РФ, ежегодный отпуск предоставлять в соответствии со статьей 115 ТК РФ. Все социальные гарантии, в т.ч. оплата больничного листа, все премии, которые предусмотрены для обычных работников, положены и удаленному работнику. Но и наказать за невыполнение в срок задания такого работника тоже можно на общих основаниях.

8. Особенности трудового договора с педагогическими работниками

В отношении педагогических работников законодательством предусмотрен целый ряд положений, отличающихся от общих норм, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Они касаются трудового договора (порядка его заключения, содержания и прекращения), рабочего времени, времени отдыха и др.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в образовательной организации высшего образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет. Испытание педагогическим работникам при приеме на работу устанавливаться не может.

Существуют особенности работы по совместительству педагогических работников. Педагоги вправе осуществлять работу по месту их основной работы или в других организациях, в т.ч. по аналогичной должности, специальности, профессии.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

Статьей 336 ТК РФ установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником. Ими являются:

) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

) применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;

) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

Основания, предусмотренные в п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ относятся к так называемым дисциплинарным увольнениям.

Согласно ст. 333 ТК РФ, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю и ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, составляющий 56 или 42 календарных дня в зависимости от занимаемой должности.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

9. Трудовой договор с лицами, работающими в религиозных организациях

В ТК РФ отдельная гл. 54 посвящена особенностям регулирования труда работников религиозных организаций. В соответствии со ст. 342 ТК РФ работодателем является сама религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном Федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Прежде всего, необходимо обратить внимание на возраст при приеме на работу. В изъятие из общего правила, установленного ст. 63 ТК РФ, этот возраст установлен в 18 лет (следовательно, определенные льготы и ограничения, предусмотренные в отношении труда несовершеннолетних согласно гл. 42 ТК РФ, к работникам религиозных организаций неприменимы).

Каждая религиозная организация вправе устанавливать свои требования к претенденту на должность (они могут касаться отношения к религии, соблюдения постов и обрядов и т.д.).

Важнейшая особенность регламентации трудовых отношений в религиозных организациях выражается в использовании нетипичных источников для установления прав и обязанностей сторон. Это так называемые «внутренние установления». Согласно ст. 343 ТК РФ права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации. В трудовой договор в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и религиозной организации как работодателя (ч. 3 ст. 344 ТК РФ). Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями (ст. 345 ТК РФ). И даже перечень работников, с которыми заключается договор о полной материальной ответственности, религиозные организаций устанавливают сами, ориентируясь на свои внутренние установления (ст. 346 ТК РФ).

В трудовом праве внутренние установления религиозной организации иногда характеризуют как особую разновидность локальных нормативных актов, принимаемых религиозными организациями в пределах их прав. Представляется, что данный подход не соответствует тому пониманию локального нормативного акта, который дает ст. 8 ТК РФ. Во-первых, сами по себе внутренние установления не могут считаться нормативным актом, поскольку, только будучи облеченными в нормативные предписания (например, в Правилах внутреннего трудового распорядка) либо трудовые договоры, они становятся правовыми регуляторами отношений по поводу труда. Во-вторых, направлены они отнюдь не на установление норм трудового права в соответствии с трудовым законодательством, а на установление внутренних норм lex canonica (церковного права). Религиозные организации в силу своего особого статуса обладают определенной социальной автономией, которая и определяет их право устанавливать специфические правила поведения работников, соответствующие религиозным канонам. Следует иметь в виду, что принцип свободы вероисповедания детерминирует полную самостоятельность религиозных объединений в определении и закреплении (посредством саморегулирования) системы канонических правил, религиозных норм, регламентирующих путем установления дисциплинарных требований поведение членов религиозного сообщества и нанимаемых работников.

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок. Из этой нормы ст. 344 ТК РФ можно сделать вывод о том, что срочный трудовой договор заключается по соглашению между работником и работодателем, а значит, нет необходимости при его заключении учитывать характер и условия выполнения работы, как указано в ст. 58 ТК РФ.

В трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя. В отличие от общих положений, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ, о том, что срок предупреждения об изменении определенных сторонами условий трудового договора должен составлять два месяца, для работников религиозных организаций он предусмотрен в ч. 4 ст. 344 ТК РФ и его продолжительность не может быть менее семи календарных дней. При этом обращает на себя внимание то, что закон не вменяет в обязанность работодателю (религиозной организации) указывать в качестве причины таких изменений изменения организационных или технологических условий труда.

Прекращение трудового договора, помимо общих оснований, возможно также по основаниям, предусмотренным трудовым договором (например, о невыполнении каких-либо положений внутренних установлений религиозной организации и т.д.).

Если в трудовом договоре устанавливаются дополнительные основания его прекращения, там же должны быть предусмотрены и сроки предупреждения работника об увольнении, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, связанных с увольнением. Если срок предупреждения об увольнении не установлен, следует считать, что увольнение возможно на следующий день после возникновения соответствующих обстоятельств.

Работникам религиозных организаций может быть установлено по общим правилам разделение рабочего дня на части, ненормированный или неполный рабочий день, как это предусмотрено трудовым законодательством в отношении всех работников.

10. Особенности трудового договора со спортсменами и тренерами

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Указанная норма означает, что при заключении срочного трудового договора не будет считаться нарушением невыполнение требований ст. 58, 59 ТК РФ по ограничению случаев заключения срочных трудовых договоров.

Существуют особенности работы спортсмена, тренера по совместительству. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

Одной из важнейших особенностей регулирования труда спортсменов является то, что они могут быть временно переведены с письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. К тренерам указанная норма неприменима. В ст. 348.4 ТК РФ закреплена норма о том, что на период временного перевода действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. Вместе с тем по соглашению сторон между самим спортсменом, прежним и временным работодателем при продолжении работы спортсмена по месту временной работы первоначально заключенный трудовой договор прекращается, и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.

Статьей 348.11 ТК РФ помимо общих оснований предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом:

 спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

 использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

К спортсменам могут быть применимы общие основания прекращения трудового договора. В связи с чем, хочется обратить внимание на специфику расторжения трудового договора по инициативе работодателя по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ. Нельзя не согласиться с мнением О.А.Шевченко о том, что применительно к труду спортсменов выявление несоответствия его профессиональных навыков требованиям, предъявляемым работодателем, не всегда является основанием для расторжения с таким спортсменом трудового договора.

Так как аттестация, прежде всего, служит показателем для работодателя - спортивного клуба, каких результатов возможно ожидать от спортсмена. Сущностью аттестации для спортсменов является не только оценка причин неисполнения или ненадлежащего исполнения ими трудовых обязанностей в связи с уровнем профессионализма, но и предупреждение возможного нарушения работниками здоровья, получения травм, несоблюдения правил безопасности по причинам недостаточной квалификации. Аттестация здесь выполняет прогностическую функцию, хотя вывод аттестационной комиссии о несоответствии работника не означает, что впоследствии этот спортсмен не достигнет определенных положительных результатов на соревнованиях.

По своей инициативе спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц (возникает вопрос, является ли подобное изъятие из общей нормы о двухнедельном сроке предупреждения обоснованным), за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее 4 месяцев.

В трудовом договоре со спортсменом, согласно ч.2 ст.348.12 ТК РФ, может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

**2.2 Классификация трудовых договоров по особенностям работников**

. Особенности трудового договора, заключенного с женщинами, лицами с семейными обязанностями

Основной особенностью при заключении трудового договора с женщиной является учет требований о недопущении лиц женского пола к тяжелым работам, работам с вредными и опасными условиями труда, а так же к подземным работам. Исключением тут являются работы не связанные с физическим трудом и по санитарному либо бытовому обслуживанию. Также существует запрет на применение труда женщин на работах связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Данные нормы установлены и утверждены Постановлением Правительства и составляют 10 кг при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) и 7 кг при подъеме и перемещении тяжестей в течение всего рабочего времени.

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями вызваны тем, что женщины осуществляют специфические обязанности, связанные с воспитанием и рождением детей. В ТК РФ выделена специальная гл. 41, посвященная этим особенностям.

В соответствии со ст.64 ТК РФ запрещен отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Стоит отметить, что и обязательное для всех испытание при приеме на работу не устанавливается беременным и имеющим детей до 3-х лет женщинам.

Что касается беременных женщин, то при наличии медицинского заключения и по их заявлению нормы выработки могут быть снижены, либо эти женщины переводятся на другую работу исключающую воздействии неблагоприятных факторов, с условием сохранения среднего заработка. Такой перевод может быть осуществлен так же в случае невозможности выполнения женщиной прежней работы, но до момента достижения ребенком полутора лет.

Помимо указанных льгот, законодательством установлены дополнительные перерывы для кормления ребенка. Так в соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем каждые 3 часа и не менее 30-и минут каждый (при наличии 2-х и более детей продолжительность перерыва увеличивается до одного часа). Так же, по заявлению женщины, эти перерывы могут быть суммированы и перенесены на начало, конец или середину рабочего дня, все зависит от желания самой работницы.

Говоря об отпусках, предоставляемых женщинам в связи с рождением ребенка, следует указать, что продолжительность их по общему правилу установлена в 70 календарных дней до родов и столько же после родов. В случаях многоплодной беременности, сложных родов и рождения двух и более детей этот срок увеличивается в пределах сорока дней.

Женщине - матери, либо другому лицу, осуществляющему непосредственный уход за ребенком, может быть предоставлен, по их желанию, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет. Во время нахождения в таком отпуске указанные лица могут получать пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов от своего среднего заработка (до достижения ребенком 1,5 лет). Так же, при желании, лицо получающее пособие, может продолжать работать, но на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Особенно важным моментом в рассматриваемой ситуации является то, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы и должность. Время пребывания в таком отпуске зачитывается в общий трудовой стаж.

Особые правила установлены ст. 261 ТК РФ в отношении расторжения трудового договора. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается. Исключениями могут являться случаи ликвидации организации либо прекращение деятельности индивидуальных предпринимателей.

Установлены определенные особенности, касающиеся увольнения беременных женщин в связи с окончанием срока трудового договора. Так, в случае если срочный трудовой договор истек в период беременности, то работодатель обязан продлить его, до ее окончания, и только затем, если женщина фактически продолжает работать, имеет право его расторгнуть в связи с истечением сроков. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предотавлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Таким образом, в данном случае предусмотрено изъятие из общего положения трудового законодательства о том, что, если работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и срок такого договора истек в период беременности, работодатель имеет право уволить женщину только при невозможности перевода ее на другую должность.

Необоснованное увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, может повлечь для работодателя применение ст. 145 УК РФ.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ратифицированной Россией в 1997 г., определенные гарантии предоставляются также лицам, воспитывающим детей без матери. Это могут быть отцы, воспитывающие детей без матери, в том числе в случае расторжения брака между родителями ребенка; мужчины, воспитывающие без матери усыновленных ими детей; опекуны и попечители, отчимы и приемные отцы. Им предоставляются следующие гарантии и льготы в области трудовых отношений:

запрет отказа в заключении трудового договора по мотивам, связанным с наличием ребенка (ч. 3 ст. 64 ТК РФ);

ограничение работы в ночное время (ч.5 ст.96, ст.259 ТК РФ);

ограничение привлечения к сверхурочным работам (ч.4 ст.99, ст.259 ТК РФ);

ограничение привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч.5 ст.113, ст.259 ТК РФ);

перевод на другую работу лиц, воспитывающих без матери детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (ч.4 ст.254 ТК РФ);

предоставление отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет и пособия на период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (ст.256 ТК);

предоставление перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);

ограничение направления в командировки (ст. 259 ТК РФ);

гарантии при установлении очередности отпусков (ст. 260 ТК РФ);

гарантии при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ);

дополнительные выходные дни при уходе за ребенком-инвалидом (ст.262);

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, установленные коллективным договором (ст. 263 ТК РФ);

ограничения на работы вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Перечисленные выше льготы установлены с целью улучшения социально-демографической ситуации в стране и являются обязательными для исполнения всеми работодателями.

2. Особенности трудового договора, заключенного с лицами в возрасте до восемнадцати лет

Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет предусмотрены гл. 42 Трудового кодекса РФ. Для них установлены как ограничения, так и дополнительные гарантии.

В области трудового договора установлены следующие особенности:

- в ст.63 ТК РФ установлен возраст приема на работу. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

запрещено применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на некоторых видах работ. Несовершеннолетних работников запрещено принимать на работу в игорный бизнес; ночные кабаре и клубы; на работы, связанные с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами.

нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г.;

в ст. 64 ТК РФ говорится о недопустимости незаконного отказа в приеме на работу, а об особенностях трудоустройства несовершеннолетних работников - только в одной отсылочной норме (ст. 272 ТК РФ), следовательно, необходимо обращаться к Закону РФ «О занятости населения в РФ».

Квотирование рабочих мест для несовершеннолетних является одним из средств обеспечения их трудоустройства. Трудоустройство несовершеннолетних на квотируемые рабочие места осуществляется работодателем как по направлению органа службы занятости населения, так и самостоятельно, с уведомлением в пятидневный срок органа службы занятости населения о приеме на работу гражданина в счет установленной квоты.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Эти обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Несовершеннолетним работникам при заключении трудового договора не может быть установлен испытательный срок, кроме того, в ст. 70 ТК РФ предусмотрено, что он не устанавливается также лицам, среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня

Установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в этом случае требуются согласования с государственной инспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав. В отличие от ранее действующего законодательства, согласно которому увольнение несовершеннолетних вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности, восстановления работника, ранее выполнявшего работу, которое производилось только с последующим трудоустройством несовершеннолетнего.

В области рабочего времени для несовершеннолетних работников установлены следующие льготы:

запрещено направлять несовершеннолетних в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлено сокращенное рабочее время, продолжительность которого определяется возрастом работника. В отличие от общего правила, которое не предусматривает снижения размера оплаты труда лицам, занятым на работах с сокращенным рабочим временем, для несовершеннолетних работников установлено иное правило - оплата их труда производится пропорционально отработанному времени. При этом работодатель может за счет собственных средств установить таким работникам доплаты;

лица, не достигшие возраста 18 лет, не допускаются к работам, выполняемым вахтовым методом;

установлен запрет на совместительство несовершеннолетних.

Определенные особенности имеются и в порядке предоставления отпусков:

- для несовершеннолетних работников предусмотрен удлиненный отпуск продолжительностью 31 календарный день;

отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев непрерывной работы и использован в удобное для работника время. Это означает, что при составлении графика отпусков работодатель должен учесть пожелания несовершеннолетнего работника и предоставить ему отпуск тогда, когда работник об этом заявит;

запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет;

не допускается досрочный отзыв из отпуска;

установлен запрет на замену отпуска денежной компенсацией.

3. Особенности трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Заключение трудового договора с гражданами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в таких районах и местностях.

Основные гарантии и компенсации людям, работающим в таких условиях, состоят в следующем:

труд в этих районах оплачивается с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате;

размер районного коэффициента и порядок его применения устанавливается Правительством РФ;

гражданам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в таких районах или местностях.

Если гражданин был уволен в связи с ликвидацией предприятия или сокращением, то на период трудоустройства (не больше 3 месяцев, по решению службы занятости этот срок может быть увеличен до 6 месяцев), ему сохраняется средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и выплачивается работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Одному из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Для женщин, работающих в таких районах, коллективным или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Заработная плата при этом выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Кроме основного и дополнительных отпусков лицам, работающим на Крайнем Севере (и в приравненных к ним районах), предоставляется еще один дополнительный оплачиваемый отпуск - 24 (16) календарных дня. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении 6 месяцев работы у данного работодателя. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (в том числе и совместителям) определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков гражданам допускается не более чем за 2 года. Общая продолжительность отпуска при этом не должна превышать 6 месяцев, включая неоплачиваемые дни проезда к месту отдыха и обратно.

Часть, превышающая полугодичный отпуск, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии 2 и более детей отпуск для этой цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Для граждан, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего заключения, если такие услуги не могут быть предоставлены по месту проживания.

Если гражданин работает в организации, финансируемой из федерального бюджета, он имеет право на оплачиваемый проезд к месту проведения отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа до 30 кг. Эта оплата гарантирована ему 1 раз в 2 года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из федерального бюджета). Если работник использовал личный транспорт, то оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Также работодатели оплачивают стоимость проезда и провоза багажа неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Эти деньги выплачивают работнику перед поездкой исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты являются целевыми и не суммируются, если работник своевременно не воспользовался своим правом. Такие гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов России, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории России по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не более 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов железнодорожного транспорта;

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Члены семьи могут воспользоваться своим правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа в течение 1 года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

В случае расторжения трудового договора по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия) работнику и (или) членам его семьи (в случае его смерти) при переезде к новому месту жительства в другую местность оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа (не больше 5 т на семью) по фактическим расходам, но не выше тарифов железнодорожного транспорта.

Гарантии и компенсации, связанные с переездом, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Подводя итоги второй главы, можно прийти к выводу, что механизм регламентации трудовых отношений отдельных категорий работников характеризуется, прежде всего, приоритетом договорного способа регулирования перед нормативным; договорной способ не исключает установление условий, явно ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством (включение в трудовой договор дополнительных оснований его прекращения, сокращение сроков предупреждения об увольнении и размеров выходного пособия и др.). Полагаю, что данная особенность допускает даже возможность отступления от некоторых принципов трудового права. Например, в числе требований к претенденту на работу в религиозной организации может быть требование религиозной лояльности, т.е. требование к исповеданию и определенному проявлению работником корреспондирующих вероучению данной религиозной организации религиозных убеждений, принятию обязательства отказаться от проявления убеждений, расходящихся с вероучением этого религиозного объединения, и т.п. А это означает некоторое нивелирование принципа запрещения дискриминации в сфере труда (ст.3 ТК РФ) путем ограничения приема на работу лиц в зависимости от их отношения к религии. Для спортсменов принцип свободы труда, составной частью которого является право распоряжаться своими способностями к труду, обретает весьма своеобразный характер в связи с установлением ограничений на совместительство (ст.348.7 ТК РФ), на переход к другому работодателю и даже на расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.348.12 ТК РФ). Достаточно вспомнить, что с недавних пор законодатель разрешил в трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов и тренеров предусматривать условия об обязанности предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе в срок, превышающий один месяц, что в определенной степени ограничивает спортсмена в его праве распоряжаться своими способностями к труду.

Таким образом, необходимо отметить, что отдельные положения трудового законодательства нуждаются в доработке, так как существующая неопределенность может приводить на практике к конфликтным ситуациям.

**Заключение**

Трудовой кодекс РФ однозначно классифицирует виды трудовых договоров по сроку их заключения. В теории трудового права существуют более сложные классификации, уточняющие и конкретизирующие дифференциацию современных трудовых договоров.

Усиление дифференциации трудового законодательства, которое мы наблюдаем последние несколько лет, заставляет по-новому взглянуть на правовые механизмы, с помощью которых законодатель пытается решить проблему гибкости в регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников. Общий посыл дает ст.251 Трудового кодекса РФ, определяя способы установления особенностей регулирования труда - посредством ограничения применения общих правил либо дополнений к ним. В советский период такие исключения и дополнения, как правило, определял сам законодатель, фиксируя их (чаще всего императивно) непосредственно в нормативных источниках. Однако общая тенденция усиления договорных начал в трудовом праве не могла не сказаться и на разд. XII ТК РФ, и те жесткие императивные нормы, которые раньше действовали в качестве всеобщего регулятора, в отношении отдельных категорий работников стали подменяться диспозитивными возможностями установления в трудовых договорах иных, отличных от общепринятых положений, характеризующих особый правовой статус некоторых категорий работников. В юридической литературе такие работники получили название «специальные субъекты трудового права».

Разрешение устанавливать в договорном порядке те или иные условия труда для специальных субъектов трудового права повлекло за собой не только «положительную» индивидуализацию трудовых договоров (в виде изменения или уточнения централизованных норм в пользу работника), но и появление прямо противоположных «отрицательных» положений договоров, снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством. Например, в трудовой договор заместителя руководителя организации или главного бухгалтера теперь можно включить условие о полной материальной ответственности вместо ограниченной (ч.2 ст.243 ТК РФ). С работниками религиозных организаций работодателю позволено заключать договоры о полной материальной ответственности не по общим правилам ст. 244-245 ТК РФ, согласно которым государство в лице Минтруда РФ определяет, с кем такой договор может быть заключен, а по собственному усмотрению, т.е. в соответствии с перечнем, определяемым самой религиозной организацией.

Для некоторых работников закон устанавливает особые правила прекращения трудового договора. Так, дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть установлены в трудовом договоре с руководителем организации (п.3 ст.278 ТК РФ), работником, работающим у работодателей - физических лиц (ст.307 ТК РФ), надомником (ст. 312 ТК РФ), работником религиозной организации (ст.347 ТК РФ). Договором же определяются и сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением (ч.2 ст.347 ТК РФ). Также в договорном порядке определяются сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры компенсационных выплат работникам, работающим у работодателей - физических лиц (ч.2 ст.307 ТК РФ).

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений провозглашено в ст.2 ТК РФ в качестве основополагающего принципа трудового права. Специфика правовой регламентации трудовых отношений отдельных категорий работников заключается в том, что применительно к ним законодатель делает отступление от общего правила о том, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.2 ст.9 ТК РФ). Наоборот, применительно к работникам - специальным субъектам законодатель прямо устанавливает возможность с помощью трудового договора вводить правила, ухудшающие положение работника по сравнению с общими нормами трудового права.

Таким образом, необходимо отметить, что отдельные положения трудового законодательства нуждаются в доработке, так как существующая неопределенность может приводить на практике к конфликтным ситуациям. С этой целью в заключении можно предложить следующее:

 ввести в Трудовой кодекс РФ норму, аналогичную п.3 ч.3 ст.192 ГК РФ и ч. 1 ст. 108 ГПК РФ.

 исключить из ст.282 и ст.60.1 Трудового кодекса РФ упоминание о другой работе.

 включить в перечень документов, предусмотренных в ст.283 ТК РФ, трудовую книжку, поскольку именно она будет являться свидетельством того, что у поступающего на работу по совместительству имеется основное место работы (а ведь это как раз и является отличительным признаком совместительства). Также, думается, что имеет смысл возвратить в законодательство норму, касающуюся необходимости предъявления справки с основного места работы, ведь это позволит судить о режиме рабочего времени лица, принимаемого по совместительству.

 следует отменить положение о заключении трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей.

 дополнить гл.45 ТК РФ нормой, аналогичной ст.294 ТК РФ, в которой в отношении сезонных работников прямо закреплено правило о необходимости указать в трудовом договоре условие о сезонном характере работ. Вышеназванные предложения будут способствовать совершенствованию трудового законодательства, приведению его содержания в соответствие с развитием социально-экономических отношений.

# **Глоссарий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Понятие | Определение |
| 1 | Бессрочный трудовой договор | вид трудового договора, заключаемый на неопределённый срок. |
| 2 | Кодекс законов о труде РФ | систематизированный законодательный акт, в котором содержатся нормы трудового права. |
| 3 | Надомники | лица, заключившие трудовой договор о работе на дому из материалов работодателя и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. |
| 4 | Отпуск | временное освобождение от работы в будние дни на определённый период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы. |
| 5 | Перевод на другую работу | постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем |
| 6 | Предмет договора | выполнение любой не запрещенной законом работы, определенной соглашением сторон трудового договора, тогда как по общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять трудовую функцию, т.е. работать по определенной специальности, должности. |
| 7 | Процесс заключения трудового договора | прием трудящегося на работу в качестве работника. Законодательство устанавливает определенный порядок и юридические гарантии права на труд при приеме на работу. |
| 8 | Работник | субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя. |
| 9 | Работодатель | юридическое или физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. |
| 10 | Рабочий год | период работы на предприятии или в организации в течение 12 месяцев. Рабочий год начинается со дня поступления на работу и заканчивается через год. |
| 11 | Руководитель организации | физическое лицо, которое в соответствии с законодательством или учредительными документами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. |
| 12 | Сезонные работы | работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев |
| 13 | Совместительство | выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). |
| 14 | Содержание трудового договора | совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя. |
| 15 | Срочный трудовой договор | один из видов трудовых договоров, заключаемый в отличие от бессрочного на определённый срок. |
| 16 | Субъекты трудового договора | работник и работодатель. |
| 17 | Трудовой договор | договор между работником и работодателем, устанавливающий их взаимные права и обязанности |

# **Список использованных источников**

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Текст] // Российская газета от 21 января 2009. - № 7 (4831)

. Трудовой кодекс РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.11.2013) // СЗ РФ. - 2002. - N 1 (часть I). - ст. 3

. Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [Текст] // СЗ РФ. - 2013. - №14. - ст.1668

. Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» [Текст] // СЗ РФ. - 2002. - № 40. - Ст. 3935

. Акопов Д. Р. Особенности правового регулирования труда руководителя организации. [Текст] / Д. Р. Акопов // Правоведение. - 2010. - № 8 - С . 7-14.

. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение [Текст] / Н.Г. Александров. - М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948 г. - 337 с.

. Александрова З.О. Комментарий к Трудовому кодексу РФ [Текст] / З.О. Александрова. - М.: МЦФЭР, 2002. - 1056с. - ISBN 5-7709-0161-6

. Андреева Л.А.. Незаконное увольнение [Текст] / Л.А. Андреева, К.Н .Гусов, О.М. Медведев. - М.: Проспект, 2013. - 128с. - ISBN 978-5-392-10158-0

. Бекренева Т. Д. Актуальные вопросы прекращения и заключения трудового договора с руководителем организации [Текст] /Т. Д. Бекренева // Трудовое право.- 2011.- № 6. - С. 21-62.

. Борисов А. Б. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): 6-е изд., перераб. и доп. [Текст] / А.Б. Борисов. - М.: Книжный мир, 2012. - 720с. - ISBN: 978-5-8041-0567-0

. Бугров Л.Ю. Дифференциация и трудовые договоры [Текст] / Л.Ю. Бугров // Сб. материалов Международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения». - М.: Инфра-М, 2009. - 131с. -

. Гусов, К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников [Текст]: Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. - М.: Проспект, 2013. - 176с. - ISBN 978-5-392-12331-5

. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов [Текст]: Учебно-практическое пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2013. - 208с. - ISBN: 978-5-392-02612-8

. Замордуев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права [Текст]: Дисс. ... канд. юрид. наук. Д.Г. Замордуев. - М.: 2005. С. 121

. Кокова Л.Р. Сроки в трудовом праве. / Л.Р. Кокова // Дайджест диссертационных исследований: Трудовое право. - 2010. - Т.I. - ч.1. - 12-15.

. Комков С.А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации [Текст]: Монография. / С.А. Комков. - Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 2008. - 138 c.

. Комментарий к Трудовому кодексу РФ [Текст] / отв. ред. Ю. П. Орловский. 5-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: Норма, 2013. - 1456с. - ISBN 978-5-98209-067-6

. Коршунов Ю.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. [Текст] / Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова. - М.: Инфра-М, 2005. -672с. - ISBN 5-472-00584-1

. Кузнецова П. Нужно ли заключать трудовой договор с руководителем организации [Текст] / П. Кузнецова // Трудовое право. - 2012. - № 4. - С. 27-34

. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. [Текст] / Ф.М. Левиант. - М.: Юрид. Лит., 1966. - 188 c.

. Лушников А.М. Трудовое право [Текст]: Учебник. Т. 2. А.М. Лушников, М.В. Лушникова. - М.: Эксмо, 2011. - 608с. - ISBN 978-5-699-45157-9

. Маврин C.П. Трудовое право России [Текст] / C.П. Маврин, М.В. Филиппова. - СПб.: Издательство С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. - 448 с. - ISBN 5-9645-0015-3

. Мироненко С.А. Особенности правового регулирования порядка заключения и расторжения срочного трудового договора [Текст] / под ред. В.Н. Скобелкина. // Сб. научных статей - Омск, 2002. - 448с. - ISBN 5-94723-403-3

. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство. Актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. [Текст] / Ю.П. Орловский. - М.: Юрайт, 2012. - 576с. - ISBN 978-5-9916-2617-0

. Понкин И. В. О признании исключительной компетенции религиозных организаций по установлению их внутренней структуры и внутренних норм отношений как одной из гарантий свободы вероисповедания в демократическом государстве [Текст] / И. В. Понкин, А. И. Понкина // Нравственные императивы в праве. - 2012. - № 3. - С. 11-32.

. Проблемы правосубъектности работодателя - физического лица // Материалы Международной научно-практической конференции [Текст] / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2008. - 224с. - ISBN 978-5-392-00002-9

. Сойфер В. Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении [Текст] / В.Г.Сойфер // Трудовое право. - 2011. - №5. -С.9-17.

. Толкунова В.Н. Трудовое право [Текст]: курс лекций. / В.Н. Толкунова. - М.: Проспект, 2006. - 496с. - ISBN 5-482-00773-1

. Трудовое право России [Текст] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Норма, 2013. - 608с. - ISBN 978-5-91768-328-7

. Трудовое право России [Текст]: Учебник / под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. - М.: Инфра-М, 2008. - 608 с. - ISBN 978-5-98209-028-7. С. 151

. Трудовое право России. Практикум [Текст]: Учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А. М. Куренной. - 2-е изд., перераб. и дополн. - М.: Юстицинформ, 2011. - 792 с. - ISBN 978-5-7205-1073-2.

. Харитонов В.И. Трудовой договор [Текст]: Учеб. пособие. В.И. Харитонов, Ю.В. Харитонова. - М.: Кнорус, 2010. - 464с. - ISBN 978-5-406-01502-5.

. Хныкин Г.В. Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и практика применения [Текст] / Г.В. Хныкин // Российский ежегодник трудового права. - 2011. - N 2. - С.59-62

. Черняева Д. В. Регулирование труда работников религиозных организаций в РФ: проблемы решенные и нерешенные [Текст] / Д. В. Черняева // Трудовое право. - 2009. - № 6. - С.8.

. Чечель И.В. Правовое регулирование труда сезонных и временных работников в условиях рыночной экономики [Текст]: Автореф. дисс. ... к.ю.н. И.В. Чечель. - М.: 2001. - 31с.

. Шевченко О.А. Аттестация как одна из форм определения профессионального мастерства спортсменов // Материалы международной научно-практической конференции [Текст] / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2008. - 224с. - ISBN 978-5-392-00002-9

. Штенников В. Н. Реализация политики Международной системы менеджмента качества в управлении персоналом [Текст] / В. Н. Штенников // Трудовое право. - 2010. - № 12. - С. 77-84

. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2010. - № 2.

. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 23.10.2012 г. по делу № 33-7817 [Электронный ресурс] // Сайт РосПравосудие - режим доступа https://rospravosudie.com/court-verxovnyj-sud-respubliki-kalmykiya-respublika-kalmykiya-s/act-103974185/

. Кассационное определение № 33-33/2011 от 20 января 2011 г [Электронный ресурс] // Сайт РосПравосудие - режим доступа https://rospravosudie.com/court-verxovnyj-sud-respubliki-kalmykiya-respublika-kalmykiya-s/act-103974185/

. Постановления ЕСПЧ от 3.02.2011г. по делу «Зибенхар против Германии» [Электронный ресурс] // http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search. aspx?i=001-103236

. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 18.03.2009 по делу № А11-6094/2008-К2-21/426 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» - режим доступа:://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=AVV;n=32963

. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 19.04.2011 по делу № А45-18709/2010 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» - режим доступа: ://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=AZS;n=92859

**Приложения**

|  |  |
| --- | --- |
| А |  |
| Б |  |
| Г |  |
| Д |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |