«Трудовой договор, его значение и особенности

в современных экономических условиях».

#### ИТОГОВАЯ ВЫПУСКНАЯ РАБОТА

6 курса юридического факультета

заочной формы обучения

### Руководитель,

### кандидат юридических наук, доцент

«Допустить к защите»

заведующий кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2002 года.

МОСКВА

2003 год

|  |  |
| --- | --- |
| Оглавление: | Стр. |
| Введение. | 2 |
| 1. Трудовой договор: | 8 |
| * 1. понятие трудового договора; | 8 |
| 1.2 стороны трудового договора: | 12 |
| 1.2.1 обязанности работодателя; | 13 |
| 1.2.2 обязанности работника; | 16 |
| * 1. содержание трудового договора; | 19 |
| 1.3.1 существенные условия трудового договора, обязательные условия трудового договора; | 19 |
| 1.3.2 дополнительные условия трудового договора | 27 |
| * 1. форма трудового договора; | 36 |
| 1. Срочный трудовой договор: | 38 |
| * 1. общие положения; | 38 |
| * 1. общие требования об ограничении срочных трудовых договоров; | 40 |
| * 1. случаи заключения срочного трудового договора без учета требований установленных ст. 58 ТК РФ; | 50 |
| * 1. расторжение срочного трудового договора. | 54 |
| Заключение. | 57 |
| Список литературы. | 62 |

**ВВЕДЕНИЕ.**

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека, и составляет его вечную естественную необходимость.

Все, чем мы пользуемся в обыденной жизни, начиная от простой канцелярской скрепки и заканчивая сложной автоматической системой - результат целенаправленной деятельности многих поколений людей.

Организация труда как в масштабе всего общества, так и в рамках отдельного хозяйства складывается под воздействием объективных и субъективных факторов. Ее объективную основу составляют производственные отношения, возникающие независимо от воли и сознания людей и развивающиеся по установленным законам природы и общества. История материальной культуры и духовного развития человеческого общества свидетельствует о непрерывном прогрессе в развитии орудий производства и методов труда, их преемственности в процессе смены способов производства, обогащении производственного опыта, способов и навыков в организации труда.

Общественная организация труда, объединяющая материальные (объективные) и волевые (субъективные) отношения, с одной стороны, испытывает на себе влияние технических средств труда, а с другой - находится под воздействием различных форм общественного сознания (политики, морали, права, эстетики и др.).

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечения их стабильности и исполнения, преодоления произвола в отношениях между людьми.

Назначение права также состоит в том, чтобы путем регламентации меры труда и меры вознаграждения за труд обеспечить справедливое распределение между членами общества, как самого труда, так и его результатов.

Переход к рынку с его изменчивой конъюнктурой и конкурентной борьбой, а так же сложившаяся за долгие годы «строительства социализма» диспропорция в размещении по территории России трудовых и людских ресурсов впервые актуально поставили проблему занятости и безработицы населения, что в свою очередь выявило проблемы и пробелы российского законодательства в области трудовых взаимоотношений.

Численность экономически активного населения к концу декабря 2002 года составила, по оценке Государственного комитета по статистике Российской Федерации, 72,5 млн.человек, или около 50% от общей численности населения страны. Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в крупных и средних организациях. В ноябре 2002 года на них работало 40,3 млн.человек, или 59,8% общей численности занятых. Кроме того, в крупных и средних организациях привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 2089,4 тыс.человек (в эквиваленте полной занятости). Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников в крупных и средних организациях, определено как суммарное количество работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, в ноябре 2002 года составило 42,4 млн. и было меньше, чем в ноябре 2001 года на 403,7 тыс., или на 0,9%.

В конце декабря 2002 года 5,1 млн.человек, или 7,1% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации труда), в органах государственной службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано 1,3 млн.человек, или 1,8% экономически активного населения.

Формирование российского трудового законодательства имеет ряд специфических особенностей, обусловленных сложностью и исключительной важностью социальной роли трудового права в обществе.

Во-первых, трудовое право России должно отражать федеративный характер государства, действующего в условиях разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти России и органами власти входящих в ее состав республик.

Во-вторых, трудовое право России формируется при широком участии трудовых коллективов и профсоюзов. Именно в трудовом праве, единственном в общей системе права страны, большое значение имеет локальное нормотворчество. Локальные нормы права призваны обеспечить наибольшую эффективность трудового законодательства в конкретных условиях производства.

Основным отраслевым источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс, принятый 30 декабря 2001 года. Это новый и относительно революционный правовой акт.

Значение этого кодекса, как основного отраслевого закона состоит в том, что он обеспечивает единый подход к регулированию трудовых и непосредственно (тесно) связанных с ними отношений, устанавливая, что трудовые нормы, содержащиеся в иных законодательных актах не должны противоречить нормам Кодекса.

Динамичность трудового права определяется не только экономическими факторами, но и технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в настоящее время глобальный характер. Эти изменения вызвали появление новых видов труда и новых форм его организации, новых видов занятости и социально-трудовых отношений. Все перечисленные обстоятельства обусловили необходимость нового этапа реформирования трудового права Российской Федерации. В связи с этим подготовка и принятие нового Трудового кодекса явилось обоснованным и целесообразным действием со стороны законодательных органов.

В Трудовом кодексе во многом по-новому рассматриваются вопросы трудового договора:

1) В трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя; 2) Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется; 3) Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в том числе: - с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам, - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг; - с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; 4) Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы; 5) По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме; 6) При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;  
7) Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня), представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора; 8) При ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В Трудовом кодексе весьма неоднозначно решен вопрос о срочных трудовых договорах. С одной стороны, из числа условий заключения срочного трудового договора исключены "интересы работника". Такое исключение оправданно, поскольку "интересы работника" как условие для заключения срочного трудового договора - наименее четкий критерий. Известно, что интерес работника проявляется при заключении любого трудового договора. Нельзя не учитывать, что не предоставление работнику работы на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, вынуждает его согласиться на заключение срочного трудового договора. Интересы работника, как показала практика применения КЗоТ, - наиболее массовое условие заключения срочного трудового договора. С другой стороны, ТК значительно расширяет в нарушение международно-правовых норм возможность заключения срочного трудового договора. Во-первых, допускается увеличение его срока по сравнению с установленным общим правилом - не более пяти лет; во-вторых, по инициативе работодателя или работника (вряд ли работник будет проявлять такую инициативу) срочный трудовой договор может заключаться и в тех случаях, когда трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок. Так, ст.59 ТК предусматривает, что срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организации розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), с пенсионерами по возрасту и др.

Практически ТК открывает возможности для законодателя расширять случаи заключения срочных трудовых договоров, поскольку указывает, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Слово "иное" означает, что срочный трудовой договор может заключаться и в тех случаях, когда это не вызывается характером предстоящей работы или условиями ее выполнения.

Целью моей дипломной работы является совершенствование правового института трудового договора, его жизнеспособность и действенность в среде применения норм трудового законодательства. Эти и другие законодательные новеллы обусловили необходимость научного исследования важнейшего института трудового права – трудового договора, что определило актуальность работы.

Объектом длительного исследования являются общественные отношения в сфере действия трудового права, относящиеся к порядку заключения трудовых договоров.

Предметом исследования стали трудовое законодательство, подзаконные акты, локальные нормативные акты, индивидуальные трудовые договора, судебная практика.

Задачи определяются целью работы и состоят в частности, в следующем: 1) анализ и сравнительная характеристика понятия трудового договора по КзоТ РФ и ТК РФ; 2) исследование проблем, относящихся к порядку заключения трудового договора; 3) исследование оснований, порядка, а также практики прекращения трудового договора; 4) анализ положений, относящихся к срочному трудовому договору.

Методологической основой написания дипломной работы послужили законодательные и нормативные документы, действовавшие и действующие в России, а также специальная литература по исследуемой проблеме отечественных авторов.

**1 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

**1.1 Понятие трудового договора.**

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В тексте нового Кодекса термин "трудовой дого­вор (контракт)", применявшийся ранее в КЗоТ РФ, заменен во всех случаях термином "трудовой договор''.

Слово "контракт" появилось впервые в Законе СССР от 04.06.90 № 1529-1 "О предприятиях в СССР"[[1]](#footnote-1), а затем в Законе РСФСР от 25.12.90 № 445-1 "О предприятиях и предпринимательской деятельности"[[2]](#footnote-2). Согласно этим Законам контракт представлял собой особый вид трудового до­говора, заключаемого с руководителями предприятий. В контракте в письменной форме устанавливался срок его действия, определялись права, обязанности и от­ветственность руководителя предприятия перед соб­ственником имущества и трудовым коллективом, ус­ловия оплаты его труда и условия освобождения от занимаемой должности. Таким образом, от обычного трудового договора контракт в то время отличался письменной формой, срочностью, а также простотой его расторжения по дополнительным основаниям, им же и предусмотренным.

В 1990-1991 гг. был принят целый ряд подзакон­ных актов на союзном и на республиканском уровне, распространяющих контрактную систему найма на от­дельные категории работников (работников науки, куль­туры, спортивных организаций и др.). Кроме этого, идея введения контрактной системы найма показалась весь­ма привлекательной на практике, поэтому работодате­ли в массовом порядке стали переводить работников на контракты, существенно ограничивая тем самым их тру­довые права.

В 1992 г. в КЗоТ РФ были внесены изменения, со­гласно которым контракт был признан синонимом тру­дового договора (по всему тексту Кодекса рядом со сло­вами "трудовой договор" было поставлено слово "кон­тракт"). С этого времени стало невозможно как-либо выделять контракт из обычных трудовых договоров, однако, несмотря на это, в многочисленных публикациях высказывались самые разные мнения о соотношении трудового договора и контракта.

В некоторых из этих публикаций говорилось, напри­мер, о том, что понятия "трудовой договор" и "контракт''не всегда тождественны и "трудовой контракт занимает промежуточное место между договором найма и договором о совместной трудовой деятельности". В других утверждалось, что контракт всегда представляет собой срочный трудовой договор. Соответственно противоре­чиво выглядела и правоприменительная практика. Исключив слово "контракт" из текста Кодекса, за­конодатель положил конец многочисленным спорам о различиях контракта и трудового договора.

Основные трудовые права и гарантии, предостав­ляемые гражданам, законодательство РФ связывает с трудовым договором. Согласно ст. 37 Конституции РФ установленные федеральным законом продолжитель­ность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются толь­ко тому гражданину, который работает по трудовому договору. И именно с трудовым договором связаны другие гарантии и компенсации, предусмотренные за­конодательством, для работника.

Однако не всякое соглашение о труде является трудовым договором. Этот договор необходимо отличать от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), содер­жанием которых также является трудовая деятельность (на практике такие договоры обычно называются «трудовыми соглашениями»).

Правильное разграничение трудового и гражданско-правовых договоров имеет большое практическое зна­чение, поскольку на отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются. Эти отношения регулируются нормами гражданского права.

Из гражданско-правовых договоров, занимающих смежное положение по отношению к трудовому догово­ру, можно выделить следующие:

а) договор подряда, выполняемый личным, тру­дом гражданина (подрядчика). По этому договору одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 703 ГК РФ).

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи, либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (ст. 704 ГК РФ). Если договором подряда не предусмотрена предварительная оплата выполненной ра­боты или отдельных ее этапов, заказчик обязан уп­латить подрядчику обусловленную цену после окон­чательной сдачи результатов работы при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в со­гласованный срок, либо с согласия заказчика досрочно (ст. 711 ГК РФ);

б) договор поручения, по которому одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия (ст. 971 ГК РФ). Доверитель обязан уп­латить поверенному вознаграждение, если это предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения (ст. 972 ГК РФ);

в) договор возмездного оказания услуг (медицинс­ких, аудиторских, консультационных, информацион­ных, услуг по обучению и др.). Согласноэтому догово­ру исполнитель обязуется по заданию заказчика ока­зать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обя­зуется оплатить эти услуги в сроки и в порядке; которые указаны в договоре (ст. 779 и 781 ГК РФ);

г) договор на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ). По договору на выполнение научно-исследовательских работ исполнитель обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору на выполнение опытно-конструкторских и техноло­гических работ — разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию. Заказчик обязуется принять работу и оплатить ее.

Основными признаками, позволяющими отличить трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, являются:

а) обязанность работника лично выполнять определен­ную трудовую функцию - работу по определенной спе­циальности, квалификации или должности;

б) обязанность работника подчиняться правилам внут­реннего трудового распорядка организации. За невы­полнение или ненадлежащее выполнение этой обязан­ности он может нести дисциплинарную ответственность.

Этих признаков не содержат гражданско-правовые договоры, на основании которых гражданин принимает на себя обязанность выполнить определенный вид ра­боты или изготовить какую-либо вещь. В этом случае отношения сторон договора возникают лишь по поводу получения конкретного результата труда за определен­ное вознаграждение. При этом гражданин не подчиня­ется дисциплине, правилам внутреннего трудового рас­порядка, а организует свой труд самостоятельно, обес­печивает его безопасность, отвечает за случайную ги­бель или случайное повреждение предмета договора и иные неблагоприятные последствия, возникающие вслед­ствие случайных обстоятельств при выполнении своей работы.

* 1. **Стороны трудового договора.**

Трудовой договор — это двустороннее соглаше­ние. Одной стороной трудового договора выступает работник, другой — работодатель.

Согласно ст. 20 Трудового кодекса работником яв­ляется физическое лицо, вступившее в трудовое отно­шение с работодателем на основании трудового догово­ра, иных актов и лично выполняющее определенную работу (трудовую функцию) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее 16 лет. В случаях получения основного общего образования или оставления общеоб­разовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет, для выполнения в свободное, от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не наруша­ющего процесса обучения (ст. 63 ТК).

Работодатель — это физическое лицо (гражданин) либо юридическое лицо (организация), состоящее в тру­довых отношениях с работником на основании заклю­ченного трудового договора, иных актов и являющееся стороной указанного договора. В установленных зако­нодательством случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя в трудовом отношении осуществляются им самим (фи­зическим лицом) и (или) органами управления юриди­ческого лица (организации) в порядке, установленном законом, иными нормативными правовыми актами, уч­редительными документами организации и локальны­ми нормативными актами (ст. 20 ТК).

Обособленные структурные подразделения орга­низаций, расположенные вне места нахождения этих организаций (филиалы представительства), не могут выступать в качестве работодателей, поскольку статуса юридических лиц не имеют (ст. 55 ГК РФ) и во всех случаях действуют только от имени создавшего их юри­дического лица.

В то же время руководители филиалов и представи­тельств могут выполнять некоторые функции предста­вителя работодателя, если это предусматривается учре­дительными документами юридического лица либо до­веренностью, выданной им юридическим лицом. В час­тности, этим руководителям может быть предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками со­ответствующих филиалов или представительств. Одна­ко, заключая такие договоры, они также будут действо­вать от имени юридического лица, поэтому работники вступят в трудовые отношения не с филиалом или представительством юридического лица, а с самим юридическим лицом. И именно юридическое лицо будет отве­чать по всем обязательствам, вытекающим из заключенных с этими работниками трудовых договоров.

**1.2.1 Обязанности работодателя.**

Обеспечение прав работников и работодателей требует от них ответных действий. Взаимные обязанности сторон трудового отношения составляют важный принцип регулирования трудовых отношений. Статья 2 ТК РФ предусматривает обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора.

Заключая трудовой договор, работодатель берет на себя обязательства обеспечить работника работой, обусловленной этим договором. Если работник предупредил работодателя об отсутствии работы, но работода­тель по каким-либо причинам работу не предоставил, то он должен оплатить работнику время простоя в раз­мерах, установленных ст. 157 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить работнику усло­вия труда, соответствующие требованиям охраны тру­да. Под условиями труда в данном случае понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспо­собность и здоровье работника (ст. 9 ТК РФ).

Основные права работника в области охраны труда, гарантии этих прав и обязанности работодателя по их обеспечению установлены в разделе X Кодекса, а также в Федеральном законе от 17.07.99 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"[[3]](#footnote-3).

Трудовым договором устанавливается обязанность работодателя выплачивать заработную плату работнику своевременно и в том объеме, который определен этим договором. По общим правилам, установленным ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается ра­ботнику не реже чем каждые полмесяца в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором или трудовым договором.

Коллективными договорами либо локальными нор­мативными актами организации не могут устанавливать­ся сроки выплаты заработной платы, ухудшающие по­ложение работников по сравнению с законодательством, например не может предусматриваться выплата работ­никам заработной платы один раз в месяц. В то же вре­мя сам работник может обратиться к работодателю с просьбой о выплате начисленной заработной платы не каждые полмесяца, а один раз в месяц, если это по каким либо причинам ему более удобно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить ра­боту на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, когда приостановка работы в соответ­ствии с Кодексом невозможна (ст. 142 ТК).

Законодательством установлена материальная ответ­ственность работодателя за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении установ­ленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан ее выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день за­держки начиная со следующего дня после установлен­ного срока выплаты по день фактического расчета вклю­чительно. Конкретный размер выплачиваемой работни­ку денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. Статьей 5.27 Кодекса РФ об административных пра­вонарушениях от 30.12.01 № 195-ФЗ установлена ад­министративная ответственность за нарушение должностным лицом законодательства о труде (в т. ч. и об оплате труда) и об охране труда в виде административ­ного штрафа в размере от 5 до 50 минимальных разме­ров оплаты труда. Нарушение законодательства о тру­де и об охране труда лицом, ранее подвергнутым адми­нистративному наказанию за аналогичное администра­тивное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статьей 145.1 Уголовного кодекса РФ установлена ответственность руководителя предприятия, учрежде­ния или организации независимо от формы собственно­сти за невыплату заработной платы свыше двух меся­цев, совершенную из корыстной или личной заинтересованности. Виновный руководитель наказывается штра­фом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или ино­го дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельнос­тью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

В ч. 2 ст. 145.1 УК в качестве квалифицирующих (т.е. отягчающих вину) обстоятельств указаны тяжкие последствия, причиненные совершением анализируемого деяния. Характер тяжких последствий законодатель не раскрывает: суд, решая этот вопрос, должен учитывать конкретные обстоятельства дела, объем и характер наступившего вредного результата деяния, степень физических и нравственных страданий потерпевшего, сложившуюся судебную практику, руководящие указания Верховного Суда РФ. Безусловно, к числу тяжких последствий относятся смерть потерпевшего, заболевание (или иной вред его здоровью), вызванные тем, что из-за отсутствия средств потерпевший не смог получить медицинскую помощь, приобрести необходимые лекарства, истощение его организма либо организма лиц, находящихся на его иждивении, и т.д. Деяние, предусмотренное в ч. 2 ст. 145.1 УК, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать опреде­ленные должности или заниматься определенной дея­тельностью на срок до 3 лет или без такового.

**1.2.2 Обязанности работника.**

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

На работников отдельных категорий законами и иными нормативными правовыми актами возлага­ются некоторые общие дополнительные обязатель­ства, связанные со спецификой выполняемой ими работы.

Согласно ст.7 Федерального закона от 23.08.96 № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-техничес­кой политике"[[4]](#footnote-4) научные работники обязаны: осуществлять научную, научно-тех­ническую деятельность и (или) экспериментальные раз­работки, не нарушая права и свободы человека, не причиняя вреда его жизни и здоровью, а также окружающей природной среде; объективно осуществлять экспертизы представленных им научных и научно-технических программ и проектов, научных и (или) научно-технических результатов и экспериментальных разработок.

В соответствии с Федеральным законом от 22.08.96 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессио­нальном образовании"[[5]](#footnote-5) научно-педагогические работники высшего учебного заведения обязаны обеспечивать высокую эффектив­ность педагогического и научного процессов; соблюдать устав высшего учебного заведения; формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях со­временной цивилизации и демократии; развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; систематически заниматься повышением своей квалификации.

Работники ведомственной охраны обязаны: обеспечивать защиту охраняемых объектов от противоправ­ных посягательств; осуществлять мероприятия по пре­дупреждению нарушений пропускного и внутриобъектного режимов; пресекать преступления и администра­тивные правонарушения на охраняемых объектах; осу­ществлять поиск и задержание лиц, незаконно проник­ших на охраняемые объекты; участвовать в установлен­ном порядке в осуществлении контроля за соблюдением противопожарного режима, тушении пожаров, а также в ликвидации последствий аварий, катастроф, стихий­ных бедствий и других чрезвычайных ситуаций на ох­раняемых объектах; участвовать в проведении меропри­ятий по обеспечению сохранности сведений, составляю­щих государственную и иную охраняемую законом тай­ну; оказывать в пределах своей компетенции содействие правоохранительным органам в решении возложенных на них задач (ст. 12 Федерального закона от 14.04.99 № 77-ФЗ "О ведомственной охране")[[6]](#footnote-6).

Государственные служащие обязаны: обеспечивать поддержку конституционного строя и соблюдение Кон­ституции РФ, реализацию федеральных законов и за­конов субъектов РФ, в т. ч. регулирующих сферу его полномочий; добросовестно исполнять должностные обязанности; обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан; исполнять приказы, рас­поряжения и указания вышестоящих в порядке подчи­ненности руководителей, отданные в пределах их дол­жностных полномочий, за исключением незаконных; в пределах своих должностных обязанностей своевременно рассматривать обращения граждан и общественных объединений, а также предприятий, учреждений и организаций, государственных органов и органов местного самоуправления и принимать по ним решения в порядке, установленном федеральными законами и законами субъектов РФ; соблюдать установленные в государствен­ном органе правила внутреннего трудового распоряд­ка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией; поддерживать уровень квалифи­кации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей; хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать став­шие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан (ст. 10 Федераль­ного закона от 31.07.95 № 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации).[[7]](#footnote-7)

Согласно ст. 10 Федерального закона от 08.01.98 № 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Рос­сийской Федерации"[[8]](#footnote-8) права и обязанности муниципального служащего устанав­ливаются уставом муниципального образования или нор­мативными правовыми актами органов местного само­управления в соответствии с названным Федеральным законом, иными федеральными законами и законами субъекта РФ.

# 1.3 Содержание трудового договора.

Под содержанием трудового договора понима­ются все условия, определяющие права и обязаннос­ти его сторон - работника и работодателя. Эти усло­вия устанавливаются законами, иными нормативны­ми правовыми актами о труде либо определяются са­мими сторонами.

В трудовом договоре могут быть индивидуализи­рованы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника, если это не противоречит предписаниям законов, иных нормативных правовых актов, соглашению, коллективному договору и локальным нормативным актам.

Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде (ст. 9 ТК РФ). Условия, ухудшающие положение работников, являются недействительными. Добровольное согласие работника на условия, ухуд­шающие его положение, не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых ак­тов о труде.

Трудовой договор включает в себя обязательные условия, при которых договор невозможен, а также дополнительные условия, без которых он возможен.

**1.3.1 Существенные условия трудового договора.**

В ч. 2 ст. 57 ТК РФ перечислены условия, которые являются необходимой составной частью любого трудо­вого договора.

1) Под местом работы конкретного работника пони­мается соответствующая организация (филиал, предста­вительство), ее структурное подразделение (цех, отдел, лаборатория, управление и др.) с учетом их территори­ального расположения на день заключения договора. Место работы в трудовом договоре может быть конкре­тизировано (например, указанием на тип автомобиля, на котором будет работать его водитель; указанием на, то, что работник будет обслуживать различные подраз­деления организации, расположенные на разных тер­риториях, и т. д.).

2) Дата начала работы определяется соглашением сторон при заключении трудового договора. Эта дата связывается с началом действия договора, который всту­пает в силу со дня его подписания работником и рабо­тодателем, если иное не установлено федеральными за­конами, иными нормативными правовыми актами или самим договором (ст. 61 ТК РФ). Трудовой договор считается вступившим в силу и тогда, когда он не был надлежащим образом оформлен, но работник был до­пущен к работе с ведома или по поручению работодате­ля или его представителя. В этом случае договор всту­пает в силу со дня, когда работник фактически присту­пил к работе.

3) При заключении трудового договора работник прежде всего договаривается с работодателем о харак­тере той работы, которая должна будет им выполняться. В договоре указывается наименование профессии или должности, а также специальность и квалифика­ция, характеризующие трудовую функцию работника, обусловленную соглашением сторон.

Постановлением Госстандарта России от 26.12.94 № 367 утвержден Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Этот классификатор включает в себя:

профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профес­сий рабочих (ЕТКС);

профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики;

должности служащих в соответствии с Квалифика­ционным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также в соответ­ствии с законами и иными нормативными правовыми актами по вопросам оплаты труда с учетом наименова­ний должностей, применяемых в экономике.

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

Например, право на дополнительный отпуск и со­кращенный рабочий день имеют работающие во вред­ных условиях труда работники, профессии и должности которых предусмотрены в Списке, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22.[[9]](#footnote-9) Право на льготное пенсионное обеспечение имеют работники, выполняющие работу по профессиям (должностям), включенным в Списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденное постановлением Кабине­та Министров СССР от 26.01.91 № 10.[[10]](#footnote-10) Постановлениями Правительства РФ от 25.02.00 № 162[[11]](#footnote-11) и № 163[[12]](#footnote-12) утверждены Перечни профессий и должностей, связанных с выполнением тя­желых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет. Во всех случаях выполне­ния указанных работ наименования профессий и долж­ностей работников должны соответствовать наименова­ниям, указанным в этих Перечнях.

Рабочие профессии и специальности, разграничива­ющие трудовые функции рабочих, устанавливаются отдельно по каждой отрасли (сфере деятельности) та­рифно-квалификационными справочниками. Содержа­ние трудовой функции рабочего определяется тариф­но-квалификационной характеристикой по конкретной профессии, специальности и квалификации, содержа­щейся в тарифно-квалификационном справочнике.

Постановлением Минтруда России от 10.11.92 № 31[[13]](#footnote-13) утверждены Тарифно-квалификационные характеристики по обще­отраслевым профессиям рабочих, разработанные в со­ответствии с постановлением Правительства РФ от 14.10.92 № 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки".[[14]](#footnote-14)

Тарифно-квалификационная характеристика содер­жит характеристику работ, а также квалификационные требования к рабочему, выполняющему соответствую­щую работу, в отношении профессиональных знании и навыков, а также умения организовать работу.

Трудовая функция служащего определяется наиме­нованием его должности в штатном расписании и конк­ретизируется соответствующей должностной инструк­цией.

Постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37[[15]](#footnote-15) утвержден Ква­лификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, предназначенный для применения во всех организациях независимо от их форм собственности и организационно-правовых форм.

Квалификационные характеристики должностей ра­ботников, содержащиеся в этом Справочнике, могут при­меняться в качестве нормативных документов прямого действия или могут служить основой для разработки внутренних организационно-распорядительных докумен­тов — должностных инструкций, содержащих конкрет­ный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также их прав и ответственности.

Квалификационная характеристика по каждой дол­жности имеет три раздела: "Должностные обязаннос­ти"; "Должен знать"; "Требования к квалификации".

В разделе "Должностные обязанности" установлена основные функции, которые могут быть поручены пол­ностью или частично работнику, занимающему конк­ретную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обес­печить оптимальную специализацию служащих.

В разделе "Должен знать" содержатся основные тре­бования, предъявляемые к работнику в отношении спе­циальных знании, а также знаний законов и иных нор­мативных правовых актов, положений, инструкций, других материалов, а также знаний методов и средств, которые работник должен уметь применять при выпол­нении своих должностных обязанностей.

В разделе "Требования к квалификации" определе­ны уровень профессиональной подготовки работника и требования к стажу работы, необходимые для выпол­нения установленных должностных обязанностей.

В отдельных случаях квалификационные требования устанавливаются федеральными законами и иными нор­мативными правовыми актами.

Так, например, для федеральных государственных служащих требования к уровню профессионального образования с учетом группы и специализации государ­ственных должностей федеральной государственной службы установлены Федеральным законом от 31.07.95 № 119-ФЗ "Об основах государственной службы Рос­сийской Федерации",[[16]](#footnote-16) а требования к стажу и опыту работы по специальности - Указом Президента РФ от 30.01.96 № 123 "О квали­фикационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы".[[17]](#footnote-17) Другие квалификационные требова­ния по соответствующим государственным должностям устанавливаются нормативными актами соответствующих государственных органов с учетом особенностей предмета ведения этих органов. Квалификационные требования, предъявляемые к муниципальным должностям му­ниципальной службы, установлены Федеральным зако­ном от 08.01.98 № 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации".[[18]](#footnote-18)

Общее наименование профессии или должности (на­пример, начальник отдела, врач), предопределяющее гра­ницы компетенции конкретного работника, в штатном расписании может уточняться (начальник отдела — глав­ный бухгалтер, врач-рентгенолог, врач-стоматолог и др.).

Если при заключении трудового договора соглашением сторон предусматривается выполнение работ по двум или более должностям, то наименование профес­сии или должности может быть "двойным" (например, секретарь-машинистка, счетовод-кассир) либо может устанавливаться по должности с наибольшим удельным весом в объеме предусматриваемых работ.

Иногда при заключении трудового договора сторо­ны предусматривают возможность выполнения работ­ником работы, близкой к его основной должности (про­фессии), если этот работник не загружен полностью по основной работе. Например, Положением о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным постановлением Минтруда России от 25.06.99 № 16,[[19]](#footnote-19) предусматривается возмож­ность включения в трудовой договор с водителем обя­занности об охране груза и автомобиля во время стоян­ки в конечных и промежуточных пунктах при осуще­ствлении междугородних перевозок. Если выполнение дополнительной работы было обусловлено при заклю­чении трудового договора, то работодатель может воз­ложить на работника выполнение этой работы без каких-либо условий.

4) Права и обязанности сторон трудового договора порождаются теми условиями, которые определяются са­мими договаривающимися сторонами и устанавливаются в трудовом договоре, а также теми условиями, которые в результате заключения трудового договора становятся обязательными для сторон в соответствии с Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативны­ми правовыми актами, соглашением, коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

Основные права и обязанности работника установ­лены в ст. 21 ТК РФ. Его обязанности в области охра­ны труда предусмотрены ст. 214 Кодекса, а также Фе­деральным законом от 17.07.99 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".[[20]](#footnote-20)

Обязанность работника по выполнению трудовой функции носит строго личный характер, поэтому не может быть перепоручена работником другим лицам.

5) права и обязанности работодателя, в том числе по обеспечению надлежащих условий труда, по отношению к данному конкретному работнику в связи с выпол­нением им возложенной на него договором трудовой функции (например, обязан­ности оборудовать его рабочее место специальными приспособлениями, облегчаю­щими процесс труда, или специальными техническими средствами, повышающими его безопасность, и др.). Вряд ли есть необходимость перечислять в трудовом до­говоре все права и обязанности работников и работодателей, которые закреплены в законах и иных нормативных правовых актах, ибо они обязательны для сторон в силу самого факта заключения трудового договора (например, обязанность работ­ника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка или его право на оплату дней временной нетрудоспособности, право на отдых в выходные и празд­ничные дни и др.). Вместе с тем при заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен со всеми принадлежащими ему правами и обязанностя­ми, а также правами и обязанностями работодателя, предусмотренными норматив­ными правовыми актами, принятыми в организации, коллективным договором, соглашением. Тот факт, что работник ознакомлен с указанными документами, должен быть удостоверен его подписью;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях. Они указываются в трудовом договоре с тем ра­ботником, который в соответствии с трудовым договором обязуется выполнять работу в указанных условиях;

7) режим труда и отдыха, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, установлен­ным правилами внутреннего трудового распорядка (например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы организации; предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня, свободного от работы дня в течение недели, предоставление допол­нительного отпуска помимо предусмотренного законодательством, коллективным договором (соглашением) и др.);

8) условия оплаты труда, в том числе: размер тарифной ставки или должност­ного оклада, определяемые в соответствии с профессией (должностью), квалифи­кационным разрядом и квалификационной категорией, предусмотренными в кол­лективном договоре или ином нормативном правовом акте; конкретный размер и вид доплат и надбавок, полагающихся работнику (например, за высокую квалифи­кацию, продолжительный стаж работы по специальности, отклонения от нормальных условий труда и т. п.), а также основания и условия поощрительных выплат, в том числе премий; срок выплаты заработной платы, то есть конкретные даты (числа) месяца (например, 2-го и 16-го числа).

9) виды и условия социального страхования, предоставляемые работникам в дополнение к обязательному социальному страхованию, в том числе на случай причинения вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей, добро­вольного медицинского страхования, если оно установлено для работников данной организации или конкретно для данного работника, и др.

**1.3.2. Дополнительные условия трудового договора.**

К числу условий, которые могут содержаться в трудовом договоре по ус­мотрению сторон, то есть являются необязательными, ст. 57 ТК относит, в частности:

* + - 1. условие об испытании с указанием конкретного срока испытания;

Испытание при приеме на работу устанавливается по соглашению сторон с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Если стороны договорились об установлении испытания, это должно быть прямо указано в са­мом трудовом договоре. Если же условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работ­ник принят на работу без испытания.

Порядок установления испытания, предельная его продолжительность, а также категории лиц, для которых не может быть установлено испытание, закреплены ст. 70 ТК. Срок испытания при приеме на работу, как общее правило, не может превышать трех месяцев. Иной срок, но не более шести месяцев, может быть уста­новлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения.

Кроме перечисленных в ст. 70 ТК, срок испытания продолжительностью до шести месяцев может быть установлен и в других случаях, если это прямо преду­смотрено федеральным законом. Федеральными законами могут быть определены и иные, в том числе минимальные или максимальные, сроки испытания. Напри­мер, по ст. 23 Федерального закона от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ (с изм. и доп.) "Об основах государственной службы Российской Федерации" для гражда­нина, впервые принятого на государственную должность, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на госу­дарственную должность государственной службы иной группы и иной специали­зации испытание устанавливается на срок от трех до шести месяцев.

В пределах установленных сроков стороны трудового договора сами определя­ют его конкретную продолжительность.

Часть 4 ст. 70 ТК определяет категории лиц, для которых не может быть уста­новлено испытание при приеме на работу:

лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

беременные женщины;

лица, не достигшие возраста 18 лет;

лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высше­го профессионального образования и впервые поступающие на работу по получен­ной специальности;

лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую ра­боту;

лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Следует отметить, что в ранее действовавшем КЗоТ беременные женщины, а также лица, избранные на выборную оплачиваемую должность, отсутствовали в перечне лиц, которым испытательный срок не устанавливается. Необходимо особо подчеркнуть, что выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования испытательный срок сегодня не уста­навливается только в случае, если они поступают на работу впервые и если это работа по специальности, полученной ими в образовательном учреждении.

Помимо перечисленных Трудовым кодексом, федеральными законами и кол­лективным договором могут быть оговорены и другие случаи, когда при приеме на работу испытательный срок не устанавливается. Например, согласно ст. 289 ТК испытательный срок не устанавливается лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Если при заключении трудового договора условие об испытании было преду­смотрено для лица, которому на основании ч, 4 ст. 70 ТК испытание при приеме на работу не может быть установлено, оно признается недействительным, даже если это лицо и не возражает против такого условия.

Заключая трудовой договор с условием об испытании, следует иметь в виду, что в период срока испытания на работника полностью распространяются законы и иные нормативные правовые акты о труде, в том числе соглашение и коллек­тивный договор. В этот период работник обязан подчиняться правилам внутренне­го трудового распорядка, он имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и др.

В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому указанному в ТК основанию с соблюдением всех условий, установленных для увольнения по этим основаниям. Так, если работник, принятый с испытатель­ным сроком, подлежит увольнению с работы до истечения срока испытания в свя­зи с сокращением численности или штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников, увольняемых в связи с сокращением численности и штата работников органи­зации.

Течение срока испытания начинается с первого дня работы. В соответствии со ст. 70 ТК в испытательный срок не засчитываются периоды, когда работник фак­тически отсутствовал на работе. Это может быть период временной нетрудоспо­собности, нахождение в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнением государственных или общест­венных обязанностей и др.

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ новый ТК время отсутствия работ­ника на работе в период испытательного срока, которое не засчитывается в испы­тательный срок, не связывает с наличием у него уважительной причины. Это зна­чит, что по смыслу ст. 70 ТК в испытательный срок не должны засчитываться любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в том числе и без уважительных причин. Вместе с тем следует иметь в виду, что за нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение.

После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продол­жительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре.

Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работни­ка порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор. О расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить работника не менее чем за три дня. Эта обязанность работодателя служит дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении. Ранее действовавшее законодательство такой гарантии не предусмат­ривало.

Другой дополнительной гарантией для работника при прекращении с ним тру­дового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания явля­ется предусмотренная ч. 1 ст. 71 ТК обязанность работодателя в письменной фор­ме указывать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Это позволит работнику при необходимости более аргументировано высказать свои возражения по существу предъявленных претен­зий и определить дальнейшее поведение в данной ситуации.

Работник, не согласный с признанием неудовлетворительными результатов ис­пытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, вправе обжаловать решение работодателя в суд.

С работником, не выдержавшим испытание, трудовой договор прекращается без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходно­го пособия. Но если срок испытания истек, а работник продолжает работать, о» считается выдержавшим испытание. При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется. Последующее увольне­ние такого работника допускается только на общих основаниях.

В отличие от ранее действовавшего законодательства ст. 71 ТК устанавливает упрощенный порядок прекращения трудового договора не только по инициативе работодателя, если речь идет о неудовлетворительном результате испытания, но и по инициативе самого работника, принятого на работу с испытательным сроком.

В силу ч. 4 ст. 71 ТК если работник, принятый на работу с испытательным сроком, в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за три дня. По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному жела­нию, предупредив работодателя в письменной форме за две недели. По истечении испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.

* + - 1. о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охра­няемой законом тайны;

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, слу­жебной, коммерческой и иной) может быть предусмотрено в трудовом договоре только с тем работником, которому эти сведения станут известными в связи с исполнением им своих служебных обязанностей. В трудовом договоре или в при­ложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержа­щие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику.

Государственную тайну составляют предусмотренные в специальных перечнях важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России. Согласно ст. 29 Конституции РФ перечень сведений, состав­ляющих государственную тайну, может определяться только федеральным зако­ном. В настоящее время такой перечень предусмотрен ст. 5 Закона РФ от 21 июля 1993 года "О государственной тайне" (с изм. и доп.)- Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 года "Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне" этот перечень конкретизирован (с изм. и доп. от 24 января 1998 года, от 6 июня и 10 сентября 2001 года).

С лицами, которые по характеру выполняемой работы будут иметь доступ к государственной тайне, трудовой договор заключается только после оформления допуска по соответствующей форме в установленном порядке.

В силу ст. 21 Закона РФ "О государственной тайне" допуск граждан к госу­дарственной тайне осуществляется в добровольном порядке и предусматривает:

принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению до­веренных им сведений, составляющих государственную тайну;

согласие на частичные временные ограничения их прав в соответствии со ст. 24 указанного Закона;

письменное согласие на проведение в отношении их полномочными органами проверочных мероприятий;

определение видов, размеров и порядка предоставления льгот, предусмотрен­ных указанным Законом;

ознакомление с нормами законодательства Российской Федерации о государст­венной тайне, предусматривающими ответственность за его нарушение;

принятие руководителем организации соответствующего решения о допуске оформляемого лица к государственной тайне.

Взаимные обязательства работодателя и оформляемого лица отражаются в тру­довом договоре (пп. 3-4 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. постановлением Правительства РФ от 28 октября 1995 года № 1050).

Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, связанные с дея­тельностью организации, разглашение (передача, утечка) которых может нанести ущерб ее интересам. В соответствии со ст. 139 ПС РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну тогда, когда информация имеет действитель­ную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель инфор­мации принимает меры к охране ее конфиденциальности.

Перечень сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну орга­низации, определяет руководитель этой организации. Однако при этом он обязан учитывать положения законов или иных нормативных правовых актов, предусмат­ривающих сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну.

Перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну, утвер­жден постановлением Совета Министров РСФСР от 5 декабря 1991 года № 35 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну": это, в частности, учредительные документы (решение о создании предприятия или дого­вор учредителей) и устав; документы, дающие право заниматься предпринима­тельской деятельностью (регистрационные удостоверения, лицензии, патенты); сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной дея­тельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственный бюджет России; документы о платежеспособности; сведения о численности, составе рабо­тающих, их заработной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест; документы об уплате налогов и обязательных платежах; сведения о загрязнении окружающей среды, нарушении антимонопольного законодательства, несоблюдении безопасных условий труда, реализации продукции, причиняющей вред здоровью населения, и др.

В отличие от ранее действовавшего законодательства ст. 57 ТК не ограничива­ет возможность включения в трудовой договор условия о неразглашении служеб­ной или коммерческой тайны случаями, предусмотренными законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Такое условие на основании ч. 3 ст. 57 ТК по соглашению сторон может быть закреплено в трудовом договоре с любым работником независимо от характера трудовой функции, обусловленной договором, если исполнение трудовых обязан­ностей связано с использованием сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну.

К иной охраняемой законом тайне относятся:

сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исклю­чением сведении, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;

сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачеб­ная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т. д.);

сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного об­разца до официальной публикации информации о них (см. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 года № 188 "Об утверждении перечня сведений конфиденциаль­ного характера").

3) Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее уста­новленного договором срока может быть включено в трудовой договор лишь в том случае, если этот же договор, приложение к нему или отдельный специальный договор содержат условие об обязанности работодателя оплатить обучение работ­ника. При этом не имеет значения, где работник будет проходить обучение - в специальном учебном заведении, в другой организации или непосредственно в той организации, с которой заключен трудовой договор.

Помимо указанных стороны вправе включить в трудовой договор и любые дру­гие условия, если они не ухудшают положение работника по сравнению с закона­ми, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглаше­нием. В противном случае они будут недействительными.

Условия, включенные сторонами в трудовой договор (как обязательные, так и дополнительные), являются для них обязательными. Они не могут быть изменены в одностороннем порядке ни работником, ни работодателем. Однако по взаимному соглашению стороны вправе вносить в трудовой договор любые изменения и до­полнения, если они не ухудшают положение работника по сравнению с законода­тельством о труде. Внесение в трудовой договор изменений и дополнений оформ­ляется в письменном виде отдельным соглашением, которое подписывается обеи­ми сторонами трудового договора и считается его неотъемлемой частью.

Условием трудового договора является и срок его действия.

В соответствии со ст. 58 ТК трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

В трудовой договор могут быть включены и другие условия, если это предусмотрено соглашением, коллек­тивным договором либо соглашением сторон.

Условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

Изменение условий заключенного трудового дого­вора оформляется в том же порядке, который уста­новлен ст. 67 Кодекса для заключения трудового договора. Соглашение об изменении условии трудового договора составляется в письменной форме в двух эк­земплярах и подписывается сторонами. Один из этих экземпляров передается работнику, другой хранится, у работодателя.

Соглашение об изменении условий трудового дого­вора является неотъемлемой частью этого договора.

**1.4 Форма трудового договора.**

Начиная с 6 октября 1992 года (со дня введения в действие ст.18 КЗоТ РФ в последней редакции) все трудовые договоры с работниками должны заключаться в письменной форме.

Преимущество письменной формы заключается в том, что все условия трудового договора фиксируются в едином акте, обязательном для сторон договора. Закрепление в трудовом договоре прав и обязанностей сторон вносит определенность в их отношения, повышает гарантии в реализации достигнутых договоренностей по основным условиям труда. К тому же на практике письменная форма трудового договора позволяет предотвратить многие конфликтные ситуации.

Письменный трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон этого договора.

При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе.

Если прием на работу был оформлен приказом (распоряжением) работодателя, но письменный трудовой договор с работником по каким-либо причинам не заключался, то оформить действующие трудовые отношения письменно работодатель может только с согласия работника.

Отказ работника от подписи письменного трудового договора не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Законодательство не устанавливает единой обязательной формы трудового договора, поэтому в каждом конкретном случае она определяется произвольно.

В качестве основы сторонами может быть использована примерная форма такого договора, утвержденная постановлением Минтруда России от 14.07.93 г. №135.[[21]](#footnote-21) Этим же постановлением утверждены Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме.

Постановлением Минтруда России от 23.07.98 № 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера.[[22]](#footnote-22)

Письменная форма трудового договора не исключает издания работодателем приказа (распоряжения) о приеме работника на работу.

**2 СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

**2.1 Общие положения.**

Новый Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), как и ранее действовавший КЗоТ РФ, предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

- трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок (стороны договора не оговаривают продолжительность его действия);

- срочные трудовые договоры.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются на определенный срок, как правило, не пре­вышающий 5 лет. На срок более 5 лет трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указан­ных в ТК РФ либо в ином федеральном законе.

В отличие от трудового договора с неопределенным сроком, срочный трудовой договор имеет ряд особенностей, главная из которых - ограничение возможности его заключения.

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ заключение срочного трудового договора допускается только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это общее и обязательное правило. Исключение из него составляют лишь случаи, прямо предусмотренные ТК РФ или иным федеральным законом.

Следует отметить, что возможность заключения срочного трудового договора была ограничена и ранее действовавшим КЗоТ РФ, и правилами, названными ст. 58 ТК РФ. Однако, в отличие от КЗоТ РФ, ст. 58 ТК РФ не предусматривает такого основания для заключения срочного трудового договора, как "интересы работника". И это вполне оправдано, поскольку понятие "интересы работника'' слишком неопределенно и многозначно, что на практике вызывало сложности и влекло за собой нарушение прав и законных интересов работников.

Сохранив характер и условия выполнения работы в качестве оснований для заключения срочного трудового договора, ст. 58 ТК РФ, как и ранее действовавшее законодательство, не называет критерии, по которым могут быть определены эти признаки. В связи с этим при заключении срочного трудового договора работодатель, как и прежде, обязан указывать в нем конкретные обстоятельства, по которым характер и условия выполнения работы препятствуют заключению трудового договора на неопределенный срок.

При этом необходимо помнить, что закон говорит не об условиях труда (вредные, опасные, тяжелые и т. п.), а об условиях выполнения работы (трудовой функции). То есть имеются в виду такие особые условия выполнения работы, которые обусловливают срочный характер трудовой связи. Иными словами, главным критерием заключения срочного трудового договора, как и прежде, является невозможность установления постоянных трудовых отношений.

Наряду с общими правилами об ограничении срочных трудовых договоров, закрепленными в ст. 58 ТК РФ, ст. 59 предусматривает и специальный перечень случаев (обстоятельств), при которых с работником по его инициативе или по инициативе работодателя может быть заключен срочный трудовой договор. В ранее действовавшем КЗоТ РФ такой перечень отсутствовал.

Перечисленные в ст. 59 ТК РФ случаи условно можно разделить на две группы. К первой относятся те, которые соответствуют общим требованиям об ограничении срочных трудовых договоров, закрепленным в ст. 58 ТК РФ, т. е. предусматривают работы, которые по своему характеру и условиям выполнения могут продолжаться лишь определенный срок, являются для данного работника временными.

Вторую группу составляют случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора и без учета требований, установленных ст. 58 ТК РФ, т.е. независимо от характера работы и условий ее выполнения. Эти случаи являются своего рода исключением из общего правила об ограничении срочных трудовых договоров. Остановимся более подробно на каждой из обозначенных групп.

**2.2 Общие требования об ограничении срочных трудовых договоров.**

Заключение срочных трудовых договоров в соответствии с общими требованиями ТК РФ (случаи, отнесенные к первой группе) допускается:

1. Для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Принципиально здесь то, что предлагаемое место работы (должность) несвободно. Оно занято работником, который по каким-либо причинам отсутствует, но в соответствии с законодательством место работы (должность) за ним сохраняется. Например, на время нахожде­ния работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком и др.

Срок договора в данном случае зависит от времени возвращения работника к исполнению своих трудовых обязанностей.

2. Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2-х месяцев, в ранее действовав­шем законодательстве назывались временными работниками (Указ Президиума Верховного Сове­та СССР от 24.09.74 N9 311-IX "Об условиях труда вре­менных рабочих и служащих''). В настоящее время труд таких работников регламентируется гл. 45 ТК РФ.

Трудовой договор с работником заключается на срок до 2-х месяцев для выполнения каких-либо временных работ (ст. 59 ТК РФ). При этом на таких работников полностью распространяется трудовое законодательство, но с определенными изъятиями. Так, они оформляются на работу так же, как и постоянные работники, заключив трудовой договор в письменной форме, но при этом они предупреждаются о том, что принимаются на работу на срок до 2-х месяцев. Более того, в приказе (распоряжении) о приеме на работу, а также в письменной форме трудового договора должна быть сделана запись, что данный работник принят на работу на срок до 2-х месяцев, или указан срок его работы, например с 15 апреля по 20 мая 2002 г. В противном случае будет считаться, что работник принят на постоянную работу со дня заключения с ним трудового договора.

Поскольку такой трудовой договор является разновид­ностью срочных трудовых договоров, то на него распрос­траняется следующее правило: действие трудового дого­вора считается продолженным на неопределенный срок в случае, если фактически трудовые отношения продолжа­ются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

При этом срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и в дальнейшем увольнение работника в связи с истече­нием срока трудового договора невозможно.

При приеме на работу по трудовому договору сро­ком до 2-х месяцев работникам не устанавливается испытание с целью проверки их соответствия пору­чаемой работе, даже с их согласия (ст. 289 ТК РФ). Если же им все-таки был установлен испытательный срок, то в любом случае они считаются принятыми на работу без испытательного срока с первого дня заключения трудо­вого договора.

Акимова была принята на работу сроком на 2 месяца. При приеме на работу ей был установлен испытательный срок продолжительностью 2 недели. Через 10 дней она была уволена как не выдержавшая испытания. Считая, что расторжение с ней трудо­вого договора по этому основанию было произведено незаконно, она обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Суд восстановил Акимову на работе, указав, что лицам, принятым на работу на срок до 2-х месяцев, в соответствии со ст. 289 ТК РФ испытательный срок не устанавливается.

Работники, принятые на работу сроком до 2-х месяцев, на общих основаниях пользуются правом на оплачиваемый отпуск или на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, исчисленную из расчета 2 рабочих дня за месяц работы. Они вправе также использовать свой отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ).

В период действия трудового договора работники могут быть привлечены к работам в выходные и нерабо­чие праздничные дни без учета мнения представитель­ного органа работников. Однако привлекать их к таким работам можно только с их согласия. При этом оплата труда за работу в эти дни производится в денеж­ной форме не менее чем в двойном размере.

Как на постоянных работников, так и на лиц, заключив­ших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, заводятся трудовые книжки при условии, если они проработали в орга­низации свыше 5 дней и эта работа для них является основ­ной (ст. 66 ТК РФ). При увольнении трудовая книжка выдает­ся работнику на руки после того, как в ней будет произведена запись о причинах прекращения трудового договора, сде­ланная в точном соответствии с формулировками ТК РФ. Расторжение трудового договора с лицами, зак­лючившими его на срок до 2-х месяцев, произво­дится только на общих основаниях. Никаких дополни­тельных оснований их увольнения в настоящее время в законодательстве не содержится. Прежде всего, трудовой договор может быть с ними расторгнут в связи с окончанием его срока, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения. При этом в его трудовой книжке делается запись: "Уволен в связи с истечением срока тру­дового договора (ст. 79 ТК РФ)".

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2-х месяцев, вправе расторгнуть его по собственно­му желанию, предупредив об этом письменно работода­теля за 3 календарных дня (ст. 292 ТК РФ).

В свою очередь работодатель, увольняя такого работни­ка по собственной инициативе, обязан предупредить его пись­менно под расписку за 3 календарных дня только в двух слу­чаях, а именно: при увольнении в связи с ликвидацией орга­низации, а также сокращением численности (штата).

Выходное пособие лицам, заключившим трудовой до­говор на срок до 2-х месяцев, не выплачивается, если иное не установлено ТК РФ, иными федеральными зако­нами, коллективным договором или трудовым договором.

Особенности условий труда работников, за­нятых на сезонных работах, во многом иден­тичны условиям труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев. Однако при этом имеется и определенная специфика. В настоя­щее время труд сезонных работников регулируется гл. 46 ТК РФ (в то время как ранее на них распространялось действие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 № 310-IX "Об условиях труда рабочих и служа­щих, занятых на сезонных работах'').

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными призна­ются работы, которые в силу климатических и природ­ных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев. Переч­ни сезонных работ утверждаются Правительством РФ.

Однако в настоящее время они еще не утвержде­ны, поэтому следует руководствоваться Переч­нем, который был принят еще в 1932 г. В него входят, например, работы по лесозаготовке, лесосплаву, рабо­та на предприятиях сахарной и консервной отраслей про­мышленности, работы по уборке снега и льда и т. п.

Работники, занятые на сезонных работах, так же, как и работники, принимаемые на работу на срок до 2-х меся­цев, должны быть предупреждены о том, что они будут ра­ботать только в течение сезона, и это условие должно быть зафиксировано как в приказе (распоряжении) о приеме на работу, так и в трудовом договоре. Срок действия тру­дового договора, заключаемого с сезонными работ­никами, не может превышать 6 месяцев.

В отличие от лиц, принимаемых на работу на срок до 2-х месяцев, работникам, занятым на сезонных работах, при приеме на работу может быть установлен испытатель­ный срок, но меньшей продолжительности, чем постоянным работникам. Срок испытания для сезонных работни­ков не должен превышать 2-х недель. Если в трудовой до­говор с таким работником будет внесено условие об уста­новлении испытательного срока большей продолжитель­ности, это условие будет признано недействительным.

Работники, занятые на сезонных работах, так же, как и лица, работающие по трудовому договору сроком до 2-х месяцев, имеют право на оплачиваемый отпуск или денежную компенсацию за него, выплачиваемую при увольнении. Отпуск предоставляется из расчета 2 ка­лендарных дня за каждый месяц работы.

Работники, принятые на сезон и проработавшие сверх срока, указанного в договоре, хотя бы один день, так же, как и заключившие трудовой договор сроком до 2-х месяцев, становятся постоянными работниками. Если же срок договора закончился и ни одна из сторон не пожелала его продолжить, сезонный работник увольняется по истечении 3-х дней с момента письменного предупреж­дения об увольнении с формулировкой: "Уволен в связи с истечением срока трудового договора по ст. 79 ТК РФ.

14 февраля Трофимов был принят на сезонную работу сроком на 6 месяцев. По истечении срока договора приказом от 13 августа он был уволен с работы. Однако в связи с тем, что сезонные работы окончены не были, ему предложили заключить дого­вор сроком на 2 месяца с 15 августа.

15 октября Трофимова уволили с работы в связи с истечением срока договора. Не согласившись с увольнением, он обратился в суд с иском, в котором указал, что он проработал в общей сложности более полугода и считает себя постоянным работни­ком. Увольнение Трофимова в данной ситуации следует признать законным, так как он был своевременно уволен в связи с окончанием срока сезонной работы, и с ним был заключен иной вид договора, а именно: на выполнение временной работы сроком до 2-х месяцев, по истечении которого он был уволен на законном основании, а имен­но по ст. 79 ТК РФ.

Увольнение сезонных работников по собственному желанию допустимо при условии письменного предуп­реждения работодателя за 3 календарных дня.

Что касается увольнения по инициативе работодателя, то в двух случаях - при увольнении в связи с ликвидацией организации, а также сокращением численности (штата) работников - он должен предупредить об этом работников, занятых на сезонных работах, в письменной форме под расписку не менее чем за 7 календарных дней, в то время, как постоянные работники в этом случае предупреждаются не менее чем за 2 месяца.

Выходное пособие сезонным работникам выплачива­ется только в случае увольнения по указанным выше ос­нованиям в размере 2-недельного среднего заработка.

Работникам, занятым на сезонных работах, в случа­ях, предусмотренных законодательством, стаж работы в данной организации суммируется и считается непре­рывным, если они проработали сезон полностью, зак­лючили трудовой договор на следующий сезон и возвра­тились на работу в установленный срок. Время межсе­зонного перерыва не засчитывается в непрерывный стаж работы. Однако существует еще Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работа в ко­торых в течение полного сезона засчитывается в стаж, да­ющий право на пенсию, за год работы. Он утвержден по­становлением Правительства РФ от 06.04.99 № 382.

3. Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устране­ния последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий пожара, взрыва и т. п.). Так как закон не определяет максимальный или минимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор при указанных обстоятельствах, в каждом конкретном случае он определяется по соглашению сторон.

Если срок такого трудового договора не превышает 2 месяцев, возникшие трудовые отношения должны регулироваться с учетом особенностей, установленных ст. 289-292 ТК РФ в отношении лиц, заключающих трудовые договоры на срок до 2 месяцев.

4. Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг. Под обычной деятельностью в данном случае следует понимать такие виды работ, которые соответствуют основным направлениям деятельности организа­ции, закрепленным в ее уставе.

В качестве примера работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, закон называет проведение реконструкции, монтажа, пусконаладочных работ. В зависимости от характера (вида) обычной деятельности организации это могут быть и другие работы (например, ремонтные, строительные и т. п.). Однако во всех случаях работы, выходящие за рамки обычной (основной) деятельности организации, для выполнения которых могут заключаться срочные трудовые договоры, должны носить временный (срочный) характер.

Срок трудового договора определяется в каждом конкретном случае по соглашению сторон, исходя из конкретных обстоятельств и периода времени, в течение которого остается потребность в выполнении работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации. Так как закон не устанавливает специального предельного срока, на который может быть заключен такой трудовой договор, здесь следует применять общие правила о предельном сроке трудового договора, установленные ст. 58 ТК РФ, т.е.5 лет.

К числу случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора, ст. 59 ТК РФ относит и выполнение работ, которые хотя и осуществляются в рамках обычной деятельности организации, но необходимы лишь в связи с временным расширением производства или объема оказываемых услуг. При этом должно быть заведомо известно, что потребность в таком расширении необходима на срок не более одного года.

Если же расширение производства или объема оказываемых услуг производится на срок, превышающий один год, заключение срочных трудовых договоров в связи с этим возможно только с соблюдением общих правил, установленных для заключения трудовых договоров на определенный срок.

Конкретный срок действия трудового договора, заключаемого для выполнения работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказыва­емых услуг, в пределах одного года, определяется по соглашению сторон.

Например, в связи с ростом числа туристов в летнее время и увеличением в связи с этим объема оказываемых услуг гостиницы, кафе, рестораны, транспортные и другие организации могут принимать на работу дополнительный штат работников, заключив с ними трудовые договоры на срок 2, 3 и другое число месяцев.

Швейная фабрика, занятая выпуском мужской одежды и получившая крупный заказ на пошив военного обмундирования, не может выполнить его в обусловленный договором с военным ведомством годичный срок. Она вправе принять на работу дополнительное число работников, заключив с ними трудовые договоры сроком на 1 год.

5. С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период вре­мени или для выполнения заведомо определенной работы, а также для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

Тот факт, что организация создана лишь на определенный срок или только для выполнения заведомо оп­ределенной работы, должен быть зафиксирован в ее уставе.

В уставе должен быть определен и конкретный период времени, на который создана организация или в течение которого должна быть завершена работа, выполнение которой являлось целью ее создания. Срок трудового договора с лицами, поступающими в такие организа­ции, не может быть менее срока, на который в соответствии с уставом создана организация.

В трудовых договорах с лицами, принятыми для выполнения определенной работы, окончание (завершение) которой не может быть определено конкретной датой, должно быть указано, что они заключены на время выполне­ния именно этой работы (например, на время строительства конкретного объекта).

Окончание (завершение) указанной в договоре работы будет являться основанием для прекращения с работником трудового договора в связи с истечением срока его действия.

6. Для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работ­ника, а также работ, выполняемых работниками, обучаю­щимися по дневным формам обучения. Трудовой договор в этом случае заключается на срок, установленный для прохождения стажировки или профессионального обучения.

Стажировка или профессиональное обучение работников могут производиться как на основании договора с дру­гой организацией, направившей своих работников для про­хождения стажировки или профессионального обучения, так и на основании ученического договора, заключаемого организацией с самим обучающимся в соответствии с правилами, установленными ст. 198-208 ТК РФ.

7. С лицами, избранными на определенный срок в состав выборного органа или на выборную опла­чиваемую должность, а также в случае поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечени­ем деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной влас­ти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объе­динениях.

Например, срочный трудовой договор может быть заключен с деканом факультета или заведующим кафедрой высшего учебного заведения, так как согласно ст. 332 ТК РФ эти должности замещаются на основании выборов.

Что касается срочных трудовых договоров, заключаемых при поступлении на работу в органы государственной влас­ти и местного самоуправления, а также в общественные объединения и партии, то здесь принципиальное значение имеет связь поручаемой по трудовому договору работы с непосредственным обеспечением деятельности членов из­бираемых органов или должностных лиц в этих органах.

Иначе говоря, срочный трудовой договор может быть заключен не с любым работником, поступающим на работу в указанные органы и объединения, а только с тем, который принят для выполнения работы, непосредственно направленной на обеспечение деятельности членов соответствующих избираемых органов или должностных лиц.

Например, работа в качестве помощника, секретаря, советника губернатора, помощника, референта председателя партии и др.

Срок трудового договора в этих случаях устанавлива­ется на срок полномочий соответствующих членов изби­раемых органов или должностных лиц. Досрочное пре­кращение их полномочий должно влечь за собой и прекращение трудовых договоров с работниками, приняты­ми на работу для непосредственного обеспечения их де­ятельности.

8. С лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ. В данном случае речь идет только о временных работах. Если работа, на которую гражданин направлен органами службы занятости, носит постоянный характер, заключение с ним срочного трудового договора допускается лишь на общих основа­ниях, т.е. с учетом ограничений, установленных законом для заключения срочных трудовых договоров.

9. С лицами, которым в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера. Ме­дицинское заключение такого рода вправе выдать лишь тот орган или учреждение, которым такое право предоставлено (например, клинико-экспертные комиссии, учреж­дения медико-социальной экспертизы и др.).

Срок трудового договора определяется в данном случае исходя из той продолжительности работы, которая со­гласно медицинскому заключению допускается для дан­ного работника в соответствии с состоянием его здоровья. Работодатель не вправе по своему усмотрению уста­навливать работнику срок трудового договора большей или меньшей продолжительности по сравнению с той, которая предписана медицинским заключением.

**2.3 Случаи заключения срочного трудового договора без учета требований установленных ст. 58 ТК РФ.**

Заключение срочного трудового договора в случаях - исключениях из общего правила (вторая группа случаев) в соответствии со ст. 59 ТК РФ допускается при условиях:

1. Поступление на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы. В данном случае не имеют значения характер работы, на которую принимается работник, и условия ее выполнения. Принципиальным является факт переезда на работу в указанные районы из других их регионов страны.

С лицами, постоянно проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заключение срочного трудового договора допускается на общих основаниях, т. е. с соблюдением правил об ограничении срочных трудовых договоров, установленных ст. 58 ТК РФ. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден постановлением Совмина СССР от 10.11.67 № 1029 в редакции постанов­ления Совмина СССР от 03.01.83 № 12 с дополнениями и изменениями, внесенными законодательством РФ.

2. Поступление на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников, для организаций розничной торговли и бы­тового обслуживания - до 25 работников, а также к работодателям - физическим лицам.

Понятие субъекта малого предпринимательства опре­делено в Федеральном законе от 14,06.95 № 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации''. Средняя за отчетный период численность работников малого предприятия, согласно названному закону, определяется с учетом всех его работников, в том числе работающих по договорам гражданско-правового характера и по совместительству с учетом реально отработанного времени, а также работников представительств, филиалов и других обособленных подразделений указанного юридического лица.

Если в организации - субъекте малого предпринима­тельства численность работников превышает указанные параметры (соответственно 40 или 25 человек), то с поступающими на работу в такие организации лицами срочный трудовой договор может быть заключен лишь с соблюдением правил об ограничении срочных трудовых договоров. Работодателей - физических лиц можно разделить на две категории. Это работодатели - физические лица, использующие наемный труд для нужд своего личного потребительского хозяйства (например, для выполнения работы секретаря, домработницы, няни и др.), и работодатели - физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образовании юридического лица. На работников, заключивших трудовой договор с работодателем - физическим лицом, общие нормы трудового законодательства распространяются с учетом особенностей, установленных ТК РФ (ст. 303-309).

3. С лицами, направляемыми на работу за границу, независимо от характера поручаемой работы и организационно-правовой формы организации, направившей их для работы за границей.

4. При поступлении на работу по совместитель­ству. Совместительством в соответствии со ст. 282 ТК РФ считается выполнение работником другой регулярной оп­лачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение срочного трудового договора о работе по совместительству допус­кается независимо от того, в какую организацию поступа­ет работник - по месту своей основной работы или в дру­гую организацию.

5. С пенсионерами по возрасту. К числу пенсионеров по возрасту в данном случае относятся только те лица, которые достигли пенсионного возраста и которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости. Последнее обстоятель­ство является обязательным условием, при котором с ли­цом, достигшим пенсионного возраста, допускается зак­лючение срочного трудового договора без учета характера и условий выполнения поручаемой работы.

Если гражданин достиг возраста, необходимого для назначения пенсии, но в соответствии с пенсионным законодательством не приобрел на нее право или пенсия ему не назначена по каким-либо другим обстоятельствам, он не может считаться пенсионером. Следовательно, и зак­лючение с ним срочного трудового договора возможно лишь на общих основаниях.

6. С творческими работниками средств массовой информации, театрально-зрелищных, кино-, теле-, видеосъемочных организаций, цирков, иными лицами, участвующими в создании или исполнении произведений, а также профессиональными спортсменами.

Закон в данном случае говорит именно о творческих работниках, т. е. работниках творческих профессий (ре­жиссерах, актерах, журналистах и т. п.), а также профес­сиональных спортсменах. В связи с этим с лицами, поступающими в названные организации на работу, не относящуюся к творческой (например, шофера, бухгалтера, секретаря, уборщицы и др.), срочный трудовой договор может быть заключен лишь при наличии оснований, прямо предусмотренных законом.

7. С научными, педагогическими и другими ра­ботниками, если прием на работу в соответствии с законодательством производится по результатам конкурса. Например, согласно ст. 332 ТК РФ конкурс про­водится на замещение всех должностей научно-педагоги­ческого состава высших учебных заведений, за исключе­нием должностей декана факультета и заведующего ка­федрой. Эта должности, как уже отмечалось, замещаются на основании выборов.

На основании конкурса замещаются должности заве­дующих лабораториями, отделами, секторами, научных сотрудников в научно-исследовательских заведениях; стар­шие, главные, ведущие и высшие государственные должности федеральной государственной службы и др.

8. С руководителями, заместителями руководи­телей и главными бухгалтерами организаций неза­висимо от их организационно-правовых форм и форм соб­ственности. Закон не устанавливает специального срока, на который может быть заключен трудовой договор с за­местителями руководителя организации и с главным бух­галтером, поэтому с указанными работниками в каждом конкретном случае срок трудового договора определяется по соглашению сторон.

Срок трудового договора с руководителем организа­ции согласно ст. 275 ТК РФ устанавливается учредитель­ными документами или соглашением сторон.

9. С работниками, обучающимися по дневным формам обучения, допускается заключение срочного трудового договора. Такой трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен как на время каникул, так и на любой другой срок, но с учетом того, что работа в организации не будет препятствовать продолжению учебы в соответствующем учебном заведении.

Перечень случаев заключения срочного трудового договора, предусмотренный ст. 59 ТК РФ, не является исчерпы­вающим. Срочные трудовые договоры могут быть заключены и в других случаях, если такая возможность пря­мо предусмотрена федеральным законом. Необходи­мо подчеркнуть, что речь идет только о федеральном законе. То есть ни законом субъекта РФ, ни указом Президента РФ, ни постановлением Правительства РФ, ни иным подзаконным нормативным правовым актом не могут быть установлены какие-либо дополнительные основания (случаи) заключения срочного трудового договора.

Заключение именно срочного трудового договора в случаях, перечисленных в ст. 59 ТК РФ, является правом, а не обязанностью работодателя. Исходя из конкретных обстоятельств он может в том или ином случае, указанном в данной статье, заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Однако если инициатива в заключении трудового договора на неопределенный срок в предусмотренных ст. 59 случаях исходит от работника, то данный вопрос может быть решен только по взаимному соглашению сторон.

Трудовой договор является срочным, если стороны, заключая договор, определили конкретный срок его дей­ствия (ограничили завершением определенной работы) и этот срок указан в самом трудовом договоре. Если же сто­роны не оговорили срок действия трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

Срок действия может быть обусловлен в трудовом договоре только при его заключении (при по­ступлении работника на работу в данную организацию). Заключив трудовой договор с работником на неопреде­ленный срок, работодатель не вправе впоследствии тре­бовать от него заключения срочного трудового договора, в том числе и в связи с возникновением обстоятельств, при которых действующее законодательство допускает возмож­ность заключения срочного трудового договора.

**2.4 Расторжение срочного трудового договора.**

Истечение срока действия срочного трудового договора, если такой договор заключен правомерно, является основанием для его прекращения.

Инициатива в прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока трудового договора может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работодатель, решивший расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением срока, обязан не менее чем за 3 дня предупредить об этом работника. В эти календарные дни включаются выходные и нерабочие праздничные дни. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если срок трудового договора истек, и работодатель принял решение его прекратить.

Минимальный срок предупреждения работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата установлен в семь календарных дней. Это означает, что работник не может быть уволен до истечения семидневного срока, при этом законодатель не предусмотрел возможности замены срока предупреждения выплатой соответствующей компенсации.

Однако в случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор согласно ст. 58 ТК РФ считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований т. е. без учета требований, предусмотренных законом для заключения срочных трудовых договоров, и это обстоятельство установлено судом или органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если трудовой договор на определенный срок заключен с работником лишь с той целью, чтобы не предоставлять ему права и гарантии, предусмотренные законом для работников, работающих по трудовому договору с неопределенным сроком, то этот договор также считается бессрочным со дня его заключения. Такой вывод вытекает из содержания ч. 6 ст. 58 ТК РФ.

В соответствии с названной статьей запрещается заключение срочных трудовых договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Например, срочный трудовой договор с работником заключен на один год только для того, чтобы в связи с предстоящим через полтора года сокращением штата в организа­ции ему не предоставлять гарантии, предусмотренные законом для работников, уволь­няемых по сокращению численности или штата работников.

Если трудовой договор сроком на 6 месяцев заключен с молодой женщиной только с той целью, чтобы в случае ее беременности не предоставлять ей те гарантии и льготы, которые установлены законом для беременных женщин или женщин, имеющих малолетних детей.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок в нарушение установленных законом правил об ограничении срочных трудовых договоров, считается договором с неопределенным сроком с момента его заключения.

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ, ТК РФ не связывает возможность прекращения срочного трудового договора до истечения срока его действия по инициативе работника с наличием у того уважительных причин. Согласно ст. 80 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работника, как с неопределенным сроком, так и срочного производится на общих основаниях.

То есть работник вправе по собственному желанию расторгнуть срочный трудовой договор до истечения срока его действия в любое время, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели. Это правило, безусловно, улучшает положение работников, заключивших срочный трудовой договор.

Поскольку статьями Трудового кодекса, регулирующими порядок и условия выплаты выходного пособия при увольнении, не установлено иное, лицам заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, это пособие выплачивается на общих основаниях. Что касается случаев, когда трудовой договор был заключен с работодателем – физическим лицом, то вопрос о выплате выходного пособия решается в соответствии с этим договором.

Размер этого пособия может быть также определен коллективным договором или трудовым договором.

При увольнении работника, занятого на сезонных работах, по пп.1 и 2 ст. 81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Выходное пособие и другие компенсации, связанные с расторжением трудового договора заключенного между работником и работодателем – физическим лицом, выплачиваются в том случае, если это предусмотрено договором.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

В последние годы в Российской Федерации значительно расширяется практика заключения с работниками срочных трудовых договоров. Это подрывает стабильность трудовых отношений, отрицательно влияет на использование трудовых ресурсов, лишает работника ряда существенных прав и гарантий, резко снижает его социальную защиту.

В России работодателям (нанимателям) предприятий и организаций предоставлено право заключать срочные договоры.

Также отмечаются факты перевода на срочные трудовые договоры как отдельных работников, так и всех трудящихся предприятия либо даже организаций целых сфер деятельности (например, работников туристско-гостиничной системы, работников торговли, жилищно-коммунального хозяйства г. Москвы).

Отмечается развитие системы несправедливых краткосрочных договоров по найму, особенно это характерно для предприятий с участием иностранного капитала. Для работников устанавливается удлиненный рабочий день, не предоставляются оплачиваемые трудовые отпуска, не выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, возмещение вреда в связи с повреждением здоровья на предприятии.

Массовое использование срочных трудовых договоров, гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях не соответствует требованиям законодательства.

Трудовое законодательство России отдает предпочтение трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, т.е. договорам о постоянной работе до их прекращения по строго оговоренным в законе основаниям. Срочные трудовые договоры разрешено заключать лишь в определенных законом случаях: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ) Однако на практике эти ограничения, как правило, работодателями игнорируются и никакой ответственности в этих случаях они не несут.

Следует иметь в виду, что в судебной практике отказ в приеме на работу ввиду несогласия работника заключить срочный трудовой договор, рассматривается как дискриминация в трудовых отношениях, поскольку закон допускает лишь такие различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются требованиями, свойственными данному виду труда.

В законе признается, что срочный характер трудовых отношений - это ухудшение положения работника (по сравнению с трудовым договором на неопределенный срок). Однако на практике такая компенсация либо не предусматривается, либо является неадекватной условиям, установленным договором.

При увольнении по истечении срока трудового договора на работников не распространяются гарантии, установленные законодательством для случаев прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. В период действия договора работодатель может уволить работника по основаниям, предусмотренным законодательством, однако работник не вправе уволиться по собственному желанию без уважительных причин, что в определенной мере равносильно принудительному труду.

Еще более бесправное положение у лиц, заключивших гражданско-правовые договоры вместо трудовых. При их применении работник лишается прав на отпуск, на социальное страхование по всем его видам (пенсионному, по безработице, по временной нетрудоспособности), на охрану труда. Ему не гарантируются оплата труда, соблюдение норм по продолжительности рабочего времени и времени отдыха, компенсационные выплаты при расторжении и прекращении договора, предоставление средств индивидуальной и коллективной защиты при неблагоприятных условиях работы и иные льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

Несмотря на существенное ограничение трудовых прав и гарантий работников в связи с заключением срочных либо гражданско-правовых договоров, они вынуждены соглашаться на них из-за боязни остаться без работы. Кроме того, работники, как правило, плохо осведомлены о своих трудовых правах и не знают последствий заключения таких договоров.

Все это препятствует реализации положений Конституции России о правах граждан в сфере труда, включая право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на защиту от безработицы. Кроме этого, массовое применение указанных видов договоров не позволяет создать благоприятные условия для полной и продуктивной занятости населения.

Складывающаяся ситуация вызывает серьезную озабоченность у профсоюзов России, они активно противостоят распространению в стране практики использования срочных трудовых договоров вопреки законодательству о труде, вносят предложения по совершенствованию самого законодательства.

Так, с участием Федерации Независимых Профсоюзов России к проекту нового Трудового кодекса Российской Федерации были внесены предложения о конкретном перечне случаев, при которых допускается заключение срочного трудового договора.

Международные акты рассматривают трудовые договоры на определенный срок как исключение из общего правила и допускают их лишь при определенных условиях.

Европейское Соглашение социальных партнеров (общеевропейских союзов работодателей и Европейской конфедерации профсоюзов - ЕКП) о срочных трудовых договорах, подписанное в марте 1999 г. предусматривает, что страны - члены ЕС должны принять меры во избежание злоупотреблений в виде "цепных трудовых договоров" - заключения срочных трудовых договоров, которые регулярно продлеваются и тем самым не обеспечивают работникам социальных гарантий, предусмотренных в национальном трудовом законодательстве и в европейских социальных документах. Соглашением рекомендовано странам ЕС законодательно закрепить: предоставление работодателем объективных обоснований при неоднократном заключении срочного трудового договора; установление максимальной продолжительности "цепных договоров"; определение допустимого числа продлений договоров такого рода.

Типовой договор работников стран, входящих в Европейское Экономическое Сообщество, содержит требование, согласно которому, заключая договор, работодатель должен указать, по какой причине он является срочным.

Международная организация труда выразила свое отношение к срочным трудовым договорам, контрактам в Конвенции № 158 (1982 г.) и Рекомендации № 166 (1982 г.) о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя.

Данная Конвенция содержит положения, согласно которым страны, ее ратифицировавшие, предусматривают соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых- уклониться от предоставления защиты, предусмотренной этой Конвенцией, а трудовые отношения с трудящимися не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

Согласно Рекомендации №166 (п.3), в целях установления этих гарантий могут быть предусмотрены одна или более из следующих мер: а) ограничить использование договоров о найме на определенный срок случаями, когда учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящегося, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок; б) считать договоры на определенный срок, за исключением указанных выше случаев, договорами о найме на неопределенный срок; с) считать договоры о найме на определенный срок и продлевавшиеся один или несколько раз, за исключением указанных выше случаев, договорами о найме на неопределенный срок.

Учитывая вышеизложенное, а также негативные последствия распространения срочных трудовых договоров, при совершенствовании законодательства государству необходимо предусматривать меры по законодательному ограничению срочных трудовых договоров, по усилению ответственности за применение гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях.

Представляется также необходимым повысить эффективность профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о трудовом договоре, добиваться привлечения к ответственности руководителей, его нарушающих. Было бы целесообразным предусмотреть в планах работы профсоюзных органов всех уровней проведение целевой проверки по данному вопросу с принятием соответствующих мер, вплоть до обращения в органы прокуратуры и суды.

В случаях массового перевода работников организации на срочные договоры, рекомендовать профкомам предприятий проводить консультации с юридическими службами профсоюзных органов либо привлекать опытных юристов из других организаций для квалифицированного обоснования неправомерности заключения указанных договоров.

Следовало бы усилить работу по расширению профсоюзного членства, созданию профсоюзных организаций на тех предприятиях, где они пока отсутствуют. Необходимо повышать роль коллективных договоров и соглашений в обеспечении дополнительных социально-правовых гарантий работникам, работающим по срочным договорам.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ, под.ред. Ю.П.Орловского.
3. Федеральный закон от 14.06.95 №88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации».
4. Постановление Совета Министров СССР от 03.01.83 №12 «О внесении изменений и дополнений в перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. №1029».

БНА РФ, 1999, № 36.

Бюллетень Минтруда России, 1992, № 11-12.

Бюллетень Минтруда России, 1993, №9-10.

Бюллетень Минтруда России, 1998 №9.

Бюллетень Минтруда России, 1998, № 12.

Ведомости РСФСР, 1990, М 30.

Ведомости РФ, 1993, № 10.

Ведомости РФ, 1993, № 33.

Ведомости СССР, 1990, № 25.

М.: Экономи­ка, 1992.

М: Экономика, 1977.

САПП РФ, 1992, № 16.

Сборник законодательства РФ, 1995, № 31.

Сборник законодательства РФ, 1995, № 32.

Сборник законодательства РФ, 1995, № 35.

Сборник законодательства РФ, 1995, № 49.

Сборник законодательства РФ, 1996, № 6.

Сборник законодательства РФ, 1996, № 35.

Сборник законодательства РФ, 1996, № 48.

Сборник законодательства РФ, 1997, № 10.

Сборник законодательства РФ, 1997, № 41.

Сборник законодательства РФ, 1997, № 43.

Сборник законодательства РФ, 1998, № 2.

Сборник законодательства РФ, 1999, № 16.

Сборник законодательства РФ, 1999, № 29.

Сборник законодательства РФ, 2000, № 10.

Сборник постановлений РФ, 1992, № 1-2.

1. «Трудовое право России». – СПб., С.-Петербургский государственный университет, С.-Петербургский университет МПК, 1994.
2. Абрамов В. Сделки и договоры (комментарии, разъяснения). – М., Ось-89, 1997;
3. Бугров Л., «Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом», Российская юстиция, №5, 2002.
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М., Юристь, 1997;
5. Дитяшева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры. – М., Экспертное бюро, 1998;
6. Казанцев В., «Согласованный проект» Трудового кодекса России: достоинства и недостатки», Российская юстиция, №10, 2001.
7. Куренной А.И. Трудовое право: на пути к рынку. – М., Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, "Дело", 1997;
8. Лебедев В., «Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд», Российская юстиция, № 8, 2002.
9. Лыгин Р.Н., «Новый трудовой кодекс: как отразить потребности времени?», «Журнал российского права», №12, 2001.
10. Орловский Ю.П., «Реформа трудового законодательства – на стадии завершения», «Журнал российского права», №10, 2001.
11. Павлова Н. Трудовые контракты – М.: "Издательство ПРИОР", 2000. – 64с.;
12. Полозов В., Ионова Е., «Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым», Российская юстиция, №7, 2002.
13. Синицин А.Н. Трудовой контракт (договор). – М., Христианская миссия "Прорыв", 1997;
14. Ситникова Е., «Трудности трудового договора», «Бизнес-адвокат», №19, 2001.
15. Чиканова Л.А., «Заключение трудового договора», Право и экономика, №1, 1999.

1. Ведомости СССР, 1990, М 25, ст. 460 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ведомости РСФСР, 1990, М 30, ст. 418 [↑](#footnote-ref-2)
3. СЗ РФ, 1999, № 29, ст. 3702 [↑](#footnote-ref-3)
4. СЗ РФ, 1996, № 35, ст. 4137 [↑](#footnote-ref-4)
5. СЗ РФ, 1996, № 35, ст. 4135 [↑](#footnote-ref-5)
6. СЗ РФ, 1999, № 16, ст. 1935 [↑](#footnote-ref-6)
7. СЗ РФ, 1995, № 31, ст. 2990 [↑](#footnote-ref-7)
8. СЗ РФ, 1998, № 2, ст. 224 [↑](#footnote-ref-8)
9. М: Экономика, 1977 [↑](#footnote-ref-9)
10. М.: Экономи­ка, 1992 [↑](#footnote-ref-10)
11. СЗ РФ, 2000, № 10, ст. 1130 [↑](#footnote-ref-11)
12. СЗ РФ, 2000, № 10, ст. 1131 [↑](#footnote-ref-12)
13. Бюллетень Минтруда России, 1992, № 11-12 [↑](#footnote-ref-13)
14. САПП РФ, 1992, № 16, ст. 1253 [↑](#footnote-ref-14)
15. Бюлл. Минтруда России, 1998, № 12 [↑](#footnote-ref-15)
16. СЗ РФ, 1995, № 31, ст. 2990 [↑](#footnote-ref-16)
17. СЗ РФ, 1996, № 6, ст. 533 [↑](#footnote-ref-17)
18. СЗ РФ, 1998, № 2, ст. 224 [↑](#footnote-ref-18)
19. БНА РФ, 1999, № 36 [↑](#footnote-ref-19)
20. СЗ РФ, 1999, № 29, ст. 3702 [↑](#footnote-ref-20)
21. Бюллетень Минтруда России, 1993, №9-10 [↑](#footnote-ref-21)
22. Бюллетень Минтруда России, №9, 1998 [↑](#footnote-ref-22)