**СОДЕРЖАНИЕ**

# 1). ВВЕДЕНИЕ……………………………………………………….....3

## 2). Срочный трудовой договор: понятие и содержание……………..4

3). Порядок заключения срочного трудового договора………….…..6

4). Заключение срочных трудовых договоров, когда характер предстоящей работы или условий ее выполнения не позволяет установить трудовые отношения на неопределенный срок…………..10

5). Заключение…………………………………………………………17

6). Список литературы…………………………………………………19

# 

# ВВЕДЕНИЕ

Трудовой договор, как и прежде, является центральным институтом российского трудового права. При его заключении стороны договариваются практически по всем важнейшим аспектам будущего правоотношения, уточняют содержание своих прав и обязанностей.

Предмет исследования данной курсовой работы – срочный трудовой договор, как сложный комплексный институт трудового права, и как основание (фундамент) трудовых отношений работника и работодателя.

Существуют проблемы в заключении срочных трудовых договоров в современных трудовых отношениях.

## 1. Срочный трудовой договор: понятие и содержание.

Международно-правовая практика строится на том, что, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, срочный трудовой договор заключается с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами[[1]](#footnote-1).

На практике это приводило к необоснованному расширению сферы применения срочных трудовых договоров, к ущемлению трудовых прав работников, с которыми заключался такой вид договора. Работники, заключившие срочный трудовой договор, серьезно ограничивались в праве его расторжения по своей инициативе (ст.32 КЗоТ), а следовательно, и в реализации своего права на труд, который они свободно выбирают или на который свободно соглашаются. Следует также отметить, что такая ситуация к тому же не всегда выгодна и экономически, так как работник, не имеющий четких и надежных перспектив в трудовых отношениях, не будет работать максимально эффективно.

ТК РФ отреагировал на эту сложившуюся в стране ситуацию, "пойдя навстречу" традициям российской правовой системы, относящейся к континентальной системе права и тяготеющей не столько к общим принципам, сколько ко всякого рода перечням. В статье 59 ТК РФ такой перечень дан. Состоящий из 18 позиций, перечень является почти закрытым, предусматривая лишь один вариант его дополнения - случаи, предусмотренные федеральными законами [[2]](#footnote-2).

По ст. 59 ТК срочный трудовой договор может быть заключен как по инициативе работодателя, так и по инициативе самого работника:

* для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы.
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
* с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы; Срочный трудовой договор заключается не со всеми работниками организаций, которые расположены в районах Крайнего Севера, а лишь с теми, которые переехали к месту работы из других регионов России.
* с сезонными работниками. Сезонными признаются такие работы, которые выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более шести месяцев в силу природно-климатических условий.
* на определенный срок (до двух месяцев). Лица, заключившие такой договор, признаются временными работниками.
* с лицами, поступающими в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организации розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников). В данном случае следует иметь в виду, что под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, а также физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица (Федеральный закон "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации" от 14 июня 1995 г. (СЗ РФ. 1995 N 25. Ст. 2343)[[3]](#footnote-3).
* со студентами, аспирантами, обучающимися по дневной форме обучения.
* с научными, педагогическими и другими категориями работников по результатам конкурса (ст. 332 ТК )
* при приеме на работу, например, государственных служащих на государственную должность категории "Б", так как государственная служба на этих должностях ограничена сроком, на который назначается или избирается соответствующее лицо, замещающее государственные должности категории "А" (подробнее Федеральный закон "Об основах государственной службы Российской Федерации" от 31 июля 1995 г.//СЗ РФ. 1995. N 31. Ст. 2990).
* при избрании работника на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу.
* с лицами, направляемыми на работу за границей, по совместительству.

Важной гарантией для работников является положение ст.58 ТК РФ, в соответствии с которым трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом, считается заключенным на неопределенный срок[[4]](#footnote-4).

Кроме того, запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

## 2. Порядок заключения срочного трудового договора.

Вступивший в силу 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс Российской Федерации внес значительные изменения в трудовое законодательство.

Правомерность заключения срочных трудовых договоров с работниками без достаточных на то оснований, т. е. в тех случаях, когда должен быть заключен трудовой договор на неопределенный срок, является темой для обсуждения как в период действия КЗоТ РФ, так и после вступления в силу Трудового кодекса РФ.

Очевидно, что «…работник, принятый на работу по срочному трудовому договору, может быть лишен отдельных гарантий и компенсаций, предоставляемых трудовым законодательством. Кроме того, у него возникает состояние трудовой нестабильности, когда работник не знает, будет ли с ним заключен договор на новый срок»[[5]](#footnote-5).

Одним из наиболее частых вопрос на практике при заключении срочных трудовых договоров является вопрос о праве работодателя заключать с молодым специалистом, только закончившим институт, контракт на определенный срок?

По Трудовому кодексу РФ существует исчерпывающий список случаев, которые позволяют работодателю заключать трудовой договор на определенный срок.

С 1 февраля 2002 г. в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.58 ТК РФ) трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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 ТК РФ и иными федеральными законами.

Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ, в отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ, конкретизировал случаи, при которых допускается заключение срочного трудового договора[[6]](#footnote-6).

Перечень оснований, при которых может заключаться срочный трудовой договор, установлен ст.59 ТК РФ.

Названный перечень фактически является закрытым, так как возможность заключения срочного трудового договора в иных ситуациях допускается только в том случае, если это предусмотрено федеральным законом.

Среди случаев заключения срочного трудового договора хотелось бы отметить отдельные ситуации.

Так, срочный трудовой договор может заключаться 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.

То есть указанные работодатели вправе самостоятельно определять, какой договор им следует заключать с работником: на неопределенный срок или срочный трудовой договор. При этом следует учитывать, что и в этом случае действует общее правило, установленное ст.58 ТК РФ: если срок срочного трудового договора истек, и ни одна из сторон не потребовала в связи с этим расторжения срочного договора, и работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Необходимо обратить внимание, что срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника.

Сторонам при заключении срочного трудового договора следует учитывать необходимость указания в нем срока его действия и обстоятельства (причины), послужившего основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.57 ТК РФ).

В том случае, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 58 ТК РФ также устанавливает, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории РФ осуществляют органы Федеральной инспекции труда (ст.353 ТК РФ).

Поэтому на основании положений Трудового кодекса РФ работник, с которым заключен срочный трудовой договор при отсутствии достаточных к тому оснований, вправе обратиться в Федеральную инспекцию труда или в суд с соответствующим заявлением. В случае если названные органы установят, что действительно срочный трудовой договор был заключен при отсутствии достаточных оснований, такой срочный трудовой договор после вынесения решения будет считаться заключенным на неопределенный срок.

Работодателям также следует обратить внимание на то, что запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

Анализ статей 58 и 59 ТК РФ позволяет сделать вывод: «…теперь срочный трудовой договор не может быть заключен по инициативе работника, т. е. по его просьбе, при отсутствии законодательно установленных оснований для заключения срочного трудового договора, в отличие от положений ранее действовавшего КЗоТ РФ».[[7]](#footnote-7)

Таким образом, работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может использовать в качестве основания заключения срочного договора заявление работника с просьбой заключить с ним срочный трудовой договор при отсутствии оснований, определенных Трудовым кодексом РФ.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что получившая широкое распространение практика заключения срочных трудовых договоров при отсутствии достаточных для этого оснований отныне не соответствует трудовому законодательству.

Заключение срочных трудовых договоров возможно только в строго определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

И соответственно работник при необоснованном заключении с ним срочного трудового договора вправе обжаловать действия работодателя и потребовать в судебном порядке или через Федеральную инспекцию труда заключения трудового договора на неопределенный срок.

### **3. Заключение срочных трудовых договоров, когда характер предстоящей работы или условий ее выполнения не позволяет установить трудовые отношения на неопределенный срок**

Необходимость исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. Случаи, когда за работником сохраняется место работы, определены в статьях 114 (ежегодные отпуска), 187 (направление на повышение квалификации), 255 - 256 ("родительские" отпуска) и др. Трудового кодекса РФ. Срок трудового договора в таких случаях определяется с учетом срока отсутствия работника на работе.

Необходимость выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона). Заведомо краткосрочный характер предстоящей работы, обусловленный в том числе природными и климатическими условиями, является основанием заключения срочных трудовых договоров. «Условия таких договоров должны соответствовать требованиям, установленным статьями 289, 293 и 294 Трудового кодекса РФ. Заключение срочного трудового договора на выполнение временных (до 2 месяцев) работ будет правомерным только в том случае, если заранее известно, что работа будет продолжаться не более 2 месяцев. Подтверждающими документами в данном случае могут быть производственные планы организации, заключенные договоры с контрагентами» [[8]](#footnote-8).

Согласно части второй статьи 293 Кодекса перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства. До принятия указанных актов продолжают применяться: Перечень сезонных работ, утвержденный Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 N 185 (с изм. и доп.), и Список сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работы в которых в течение полного сезона засчитываются в стаж для назначений пенсий за год работы, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 29.09.1990 N 983. Срок трудового договора, заключенного для выполнения сезонных работ, определяется путем указания периода (сезона).

Необходимость направления на работу за границу. Изначально для направления на работу за границу принимаются работники соответствующих должностей, профессий, специальностей в зарубежные филиалы или зарубежные представительства коммерческих и некоммерческих организаций, в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (статья 338 Трудового кодекса РФ). Срок трудового договора в этом случае определяется указанием конкретного периода времени. Впрочем, как представляется, он может быть увязан с выполнением конкретной работы.

«Согласно части первой статьи 338 Трудового кодекса РФ с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до 3 лет» [[9]](#footnote-9).

Необходимость проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг. В данном случае речь идет о заключении трудового договора на выполнение работ, носящих разовый, хотя и протяженный во времени, характер и заведомо не относящихся к основной деятельности организации. Обычной деятельностью считается деятельность, осуществляемая организацией на основании ее учредительных документов. Вместе с тем, «…поскольку, как правило, в учредительные документы, и в частности уставы коммерческих организаций, нередко включается все многообразие видов деятельности, а сам перечень вообще остается открытым, на практике работодателю достаточно сложно обосновать заключение срочного трудового договора "необычностью" работ. Что касается заведомо временного расширения производства или объема оказываемых услуг, то его можно обосновать, например, ссылками на производственные планы, маркетинг-стратегию организации»[[10]](#footnote-10).

Необходимость обеспечения работы организаций, созданных на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы. В качестве примера можно привести некоммерческую организацию, создаваемую для оказания консультационной или иной помощи какому-либо предвыборному объединению на период подготовки и проведения выборов в законодательный орган государственной власти. О правомерности заключения срочных трудовых договоров можно говорить только в том случае, если организация изначально создана на определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, и это время или работа должны предусматриваться учредительными документами работодателя. Срок трудовых договоров в данном случае не должен превышать срок, на который создана организация или срок, в который планируется выполнить конкретную работу.

Согласно пункту 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 Гражданского кодекса РФ).

Необходимость выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. В частности, к такому случаю можно отнести прием на работу в организацию группы специалистов для проведения вполне конкретных исследований по определенной проблеме, носящей научный или научно-прикладной характер, либо для создания какого-либо программного продукта и т.п. В тексте срочного трудового договора должно быть указано, какая именно работа должна быть выполнена, а также обусловлено истечение срока трудового договора выполнением указанной работы.

Выполнение работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника. Предполагается, что целью заключения такого срочного трудового договора является организация стажировки работника или его профессионального обучения в процессе выполнения трудовой функции. Срок трудового договора в этом случае определяется в зависимости от срока стажировки.

Избрание на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступление на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях. Например, согласно пункту 2 статьи 38 Федерального закона "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" трудовой договор с помощником члена Совета Федерации РФ или помощником депутата Государственной Думы РФ заключается на срок, указанный в представлении члена Совета Федерации РФ, депутата Государственной Думы РФ, но не превышающий срока полномочий члена Совета Федерации РФ, депутата Государственной Думы РФ.

Частью второй пункта 1 статьи 8 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" предусмотрено, что в реестре муниципальных должностей муниципальной службы могут быть установлены муниципальные должности муниципальной службы для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего выборную муниципальную должность. Указанные муниципальные должности муниципальной службы замещаются муниципальными служащими путем заключения трудового договора на срок полномочий указанного лица. Так, согласно Реестру муниципальных должностей муниципальной службы Московской области к ведущим должностям категории "Б" относятся: помощник главы муниципального образования, помощник вице-главы муниципального образования, советник главы муниципального образования, консультант главы муниципального образования, пресс-секретарь главы муниципального образования.

Досрочное прекращение полномочий членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях влечет прекращение срочного трудового договора, заключенного для выполнения работы, связанной с непосредственным обеспечением деятельности указанных лиц.

Направление работников органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. Согласно статье 24 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" органы службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ, под которыми понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.

Организация прохождения альтернативной гражданской службы. Срочный трудовой договор с указанными гражданами заключается по правилам, установленным Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" и Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256.

Согласно пункту 4 статьи 6 указанного Федерального закона организации, в которых предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы, заключают срочные трудовые договоры с гражданами, направленными военными комиссариатами для прохождения альтернативной гражданской службы, на период прохождения альтернативной гражданской службы.

Срок альтернативной гражданской службы согласно пункту 1 статьи 5 данного Федерального закона в 1,75 раза превышает установленный Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" срок военной службы по призыву и составляет[[11]](#footnote-11):

1) для граждан, направленных для ее прохождения до 01.01.2007, за исключением граждан, указанных в пункте 3, - 42 месяца;

2) для граждан, направленных для ее прохождения с 01.01.2007 по 31.12.2007 включительно, за исключением граждан, указанных в пункте 3, - 31,5 месяца;

3) для граждан, окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и направленных для ее прохождения до 01.01.2008, - 21 месяц;

4) для граждан, направленных для ее прохождения после 01.01.2008, - 21 месяц.

Началом альтернативной гражданской службы гражданина считается день его убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата. Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы в день истечения срока альтернативной гражданской службы.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 Трудовым кодексом и федеральными законами. Иначе говоря, главным условием заключения срочного трудового договора является объективная невозможность установить постоянные трудовые отношения.

Часть 6 ст. 58 ТК РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров во всех случаях, когда работодатель рассчитывает таким образом уклониться от предоставления работникам всех прав и гарантий, которые предусмотрены законодательством для работающих по бессрочному трудовому договору.

Продолжительность срочного трудового договора может определяться путем указания:

- конкретного срока его действия (например, на три года);

- конкретного события (например, на период отсутствия работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- конкретной работы (например, на период строительства дома; на период проведения инвентаризации; для работы в ликвидационной комиссии).

По истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Но истечение срока трудового договора не может само по себе прекратить действие этого договора, потому что законодатель установил правило, согласно которому работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора, предварительно предупредив работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Данное обстоятельство подтверждается письменными доказательствами, в частности распиской работника о получении уведомления.

Определяя правила заключения срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что обстоятельства, послужившие причиной заключения именно срочного договора, не могут сохранять свое значение на протяжении продолжительного времени, т.к. они существуют лишь в течение срока действия срочного трудового договора. В этой связи продление срока действия срочного трудового договора законодательством не предусмотрено. В статье 58 ТК РФ речь идет о преобразовании срочного трудового договора в договор с неопределенным сроком действия.

Трудовой договор, заключаемый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, может быть прекращен с даты выхода этого работника на работу. Днем увольнения в данном случае следует считать день выхода на работу временно отсутствовавшего работника. Продолжение трудовых отношений после наступления этой даты, а также отсутствие письменного предупреждения об увольнении за три дня позволяет сделать вывод о заключении трудового договора с неопределенным сроком действия. При возникновении подобных ситуаций у работодателя на одной должности оказывается два работника, что позволяет провести процедуры сокращения численности или штата работников организации.

Новый Трудовой кодекс РФ не содержит той особенности срочного трудового договора, которая была предусмотрена КЗоТ РФ. Статья 32 КЗоТ устанавливала запрет на увольнение по собственному желанию работнику, если он заключал срочный трудовой договор, и тем самым нарушала конституционный принцип свободы труда. Свобода трудового договора обеспечивается правом работника на увольнение по собственному желанию. В соответствии с Трудовым кодексом РФ любой работник независимо от того, какой договор заключен (срочный либо на неопределенный срок), вправе расторгнуть трудовой договор, соблюдая требования ст. 80 ТК РФ, т.е. письменно предупредить за две недели об увольнении.

# Список литературы:

# 1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ.

3. Федеральный закон N 51-ФЗ Часть первая Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г.

4. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках"

5. Александров Н.Г. Трудовой договор: теория, практика, проблемы. // Практическое руководство. С-Пб., 2005

6. Архипов В.В. Теория и практика заключение трудовых договоров с руководителем трудового договора //"Законодательство и экономика", N 4, апрель 2005

7. Власов В.И., Крапивин О.М., Заключение трудового договора в соответствии с ТК РФ // "Гражданин и право", N 5, май 2002

8. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2006.

1. Смирнов А.Е., Срочный трудовой договор //"Кадровое дело", N 1, январь 2003.,С.98. [↑](#footnote-ref-1)
2. Порваткин Г.М., Заключить договор: трудовой или гражданский? //"Кадровое дело", N 1, январь 2003.,С.47. [↑](#footnote-ref-2)
3. Смирнов А.Е., Срочный трудовой договор //"Кадровое дело", N 1, январь 2003.,С. 108. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ситникова Е.Г., Недействительные трудовые договоры // "Кадровое дело", N 1, январь 2003.,С.51. [↑](#footnote-ref-4)
5. Карсетская, Е. Порядок заключения срочного трудового договора ФПА АКДИ // "Экономика и жизнь", выпуск 4, апрель 2005, С. 61 [↑](#footnote-ref-5)
6. Головина С., Мершина Н., Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // "Российская юстиция", N 3, март 2003.,С.72. [↑](#footnote-ref-6)
7. Орловский Ю.П. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М.: МЦФЭР, 2006, С. 80 [↑](#footnote-ref-7)
8. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Настольная книга кадровика: юридические аспекты // М.: ЦФЭР, 2005, С. 111 [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Спарк, 2005, С. 155 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ломакина Л. Некоторые проблемы теории и практики заключения трудового договора // "Юридический мир", 2005, N 10, С. 54 [↑](#footnote-ref-10)
11. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства // "Журнал российского права", 2005, N 9, С. 30 [↑](#footnote-ref-11)