Изменение условий о сроке трудового договора: концептуальные проблемы и способы их решения

АБАЛДУЕВ Владимир Александрович, заведующий кафедрой трудового права Саратовской государственной юридической академии, кандидат юридических наук
410056, Россия, г. Саратов, ул. Вольская, 1
E-mail: vabaldujev@ssla.ru

Рассмотрено доктринальное понимание срочного трудового договора как одного из видов соглашений о труде. Критически оцениваются нормы трудового права России, ограничивающие право сторон пересматривать условия о сроке трудового договора. Выявлены проблемы, касающиеся перехода от одного вида трудового договора к другому и продления срока трудового договора. На основе теоретического анализа, судебной и иной практики показаны случаи, когда необходима трансформация бессрочного трудового договора в договор на определенный срок. Представлены нормы зарубежных стран и примеры судебных решений, допускающие продление срока трудового договора. Мотивирован вывод о закреплении в нормах Трудового кодекса Российской Федерации правил о продлении срока трудового договора без прекращения трудовых правоотношений. Представлены проекты новых норм, позволяющие устранить рассмотренные проблемы. В интересах правосудия по трудовым делам рекомендовано уточнить формулировки пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2.

Ключевые слова: условия трудового договора, срочный трудовой договор, Трудовой кодекс Российской Федерации, судебная практика, прием на работу, увольнение работника.

Changing of the Conditions on the Term of the Employment Contract: Conceptual Problems and their Solutions

V. A. ABALDUEV, candidate of legal sciences
Saratov State Law Academy
1, Volskaya st., Saratov, Russia, 410056

The article considers the doctrinal conception of the fixed term employment contract as one of the types of the agreements on labour. The author criticizes existing standards of the Russian labor law, which are limiting the right of parties to review the terms of the labour contract. There also were identified problems related to the transition from one employment contract to another and the extension of the term of the employment contract in present article. On the basis of the theoretical analysis, judicial and other practices the author shows the cases when it can be necessary to transform the fixed term employment contract into a contract for a certain period. The rules and case-law of foreign countries which allow the extension of the term of the employment contract took an important place in the article. The author has motivated the conclusion that the norms of the Labour Code of the Russian Federation have to include the rules on the extension of the term of the employment agreement without the termination of labor relations. So, the author has developed the draft rules which can help to remedy abovementioned problems, and has recommended clarifying the wording of paragraph 14 of the resolution No. 2 of Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation from March 17, 2004 in the interests of justice.

Keywords: employment contract, conditions, fixed-term employment contract, Labour Code of the Russian Federation, case-law, employment, dismissal of an employee.

DOI: 10.12737/24856

Российское законодательство о трудовых договорах на определенный срок предусматривает ряд правил, мотивы присутствия которых в нормах Трудового кодекса РФ не очевидны, а опыт применения, в том числе судебная практика, весьма противоречив.

Эти проблемы существуют уже не один год, и связаны они с пониманием срока трудового договора как особого условия, которое не может быть пересмотрено соглашением сторон в рамках существующего трудового правоотношения, за исключением случаев продления, предусмотренных в ТК РФ¹.

Значение рассматриваемого условия в сочетании с иными особенностями срочных трудовых договоров лежит в основе концепции деления трудовых договоров на виды² или классы³.

Ввиду такого деления трудовое право России никогда по общему правилу не допускало перехода от одного вида к другому, если это требовало соглашения об установлении срока или о новом сроке найма ра-

ботника. Принципиальной особенностью срочного трудового договора в прежних правовых реалиях (по КЗоТ РФ) было и то, что досрочное увольнение по желанию работника без серьезных уважительных причин исключалось. Это в том числе объясняло невозможность согласованного изменения условия о сроке без заключения нового трудового договора.

Представляется, что в российской социально-экономической действительности объективно необходим пересмотр прежних доктринальных и законодательных подходов к регулированию отношений, связанных с установлением сроков трудового договора.

Речь идет о внесении в трудовое законодательство норм о добровольном и согласованном решении сторон, направленном на изменение условия о сроке трудового договора, не прибегая к обязательным в настоящее время процедурам увольнения-приема работника. Это позволит внести определенность в существующую ныне противоречивую практику и освободить работодателя от необходимости оформления ненужной кадровой, финансовой и иной документации, связанной с процедурами прекращения одного трудового договора и заключением другого, только для того, чтобы изменить одно из его условий.

Полагаем, что новых решений требуют две ситуации: 1) когда работник, занятый по договору на неопределенный срок, переходит на срочный трудовой договор⁴; 2) когда возникает необходимость установления в интересах сторон нового (продления) срока трудового договора.

В рамках существующего правового регулирования срок как критерий вида трудового договора определяется только при приеме на рабо-

¹ Имеются в виду нормы ст. 261, 332, 348⁴ ТК РФ, обязывающие или разрешающие продлевать срок найма работника.

² Условие о сроке действия — не единственное, но, полагаем, общепризнанное, сложившееся еще в советский период основание деления трудовых договоров на виды. См.: *Левин Ф. М.* Виды трудового договора. М., 1966. С. 66—67, 106; Советское законодательство о труде: справочник / отв. ред. В. В. Клепцов. М., 1984. С. 7—8; *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М., 1999. С. 104; Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. М., 2016. С. 234—235. Этот объективный критерий получил легальное закрепление в КЗоТ РСФСР 1922, 1971 гг. и в ТК РФ. См.: *Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н.* Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. М., 2010. С. 137—138.

³ См.: *Бугров Л.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013. С. 180—185.

⁴ Обратное изменение трудового договора согласно правилам ч. 4 ст. 58 ТК РФ происходит автоматически при продолжении работы за пределами установленного срока.

ту⁵. Исходя из этого авторы, исследовавшие данный вопрос, отмечают, что ТК РФ исключает трансформацию трудового договора на неопределенный срок в срочный трудовой договор⁶.

Между тем в некоторых случаях переход на другую работу, в том числе на определенный срок, соответствует интересам самого работника. При этом интерес работника совпадает с желанием работодателя сохранить трудовые отношения именно с этим добросовестным, ответственным, профессионально подготовленным работником, например, когда должность, занимаемая им, сокращается (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а также при увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81, п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При отсутствии вакансий (ст. 180 ТК РФ) это можно сделать путем перевода кандидата на увольнение на временно свободные должности или работы до выхода работника, за которым сохраняется место работы (должность).

Обязанность работодателя предлагать временно свободные должности (работы) законом не предусмотрена⁷, аналогичную позицию, как известно, занимает и Пленум Вер-

ховного Суда РФ⁸. Есть практические рекомендации работодателям не прибегать к этому⁹. Однако эти предложения — далеко не редкость. Вопросы о таком переводе наиболее актуальны для сферы муниципальной службы, где обычно нет возможности предложить увольняемому вакантные места.

Перевод работника на временно свободные должности (работы) неизбежно влечет пересмотр договоренности о сроке трудового договора. В этих обстоятельствах работник, согласившийся на такой перевод, добровольно отказывается от гарантий, связанных с грозившим ему увольнением по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но сохраняет трудовые отношения с прежним работодателем.

При этом вряд ли можно опасаться непонимания работником существа изменений в его правовом положении или во всех таких случаях видеть стремление работодателя избежать затрат, связанных с сокращением, поскольку временно свободные должности есть смысл предлагать только хорошим работникам.

Кроме того, трудно представить ситуацию, когда работник, осознавая последствия перехода на срочный договор, вопреки своим интересам согласился бы на такое изменение. А от недобросовестности работодателя в этом случае защищают нормы ст. 58 ТК РФ о запрете установления срока договора в целях непредоставления работнику трудовых прав и (или) гарантий.

ховного суда Республики Коми от 12 января 2012 г. по делу № 33-83/2012.

⁸ См. п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

⁹ См.: Еремин В. С. Какие должности не нужно предлагать работникам при увольнении по сокращению штата? (по материалам судебной практики). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: Константинов К. В. Консультация эксперта. 2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См.: Орловский Ю. П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6; Зарипова З. Н., Пронина Е. Н. Увольнение работников по сокращению численности или штата: проблемы правоприменительной практики // Юрист. 2012. № 13.

⁷ Требование увольняемого по сокращению штатов работника о предоставлении временно свободных должностей признается незаконным и не может служить основанием для восстановления на работе. См. апелляционное определение Саратовского областного суда от 27 августа 2015 г. по делу № 33-5139, апелляционное определение Костромского областного суда от 13 августа 2012 г. по делу № 33-1193, определение Вер-

Разумеется, срок работы на временно свободной должности никем не может быть гарантирован, но это положение является общим для любого договора на период замещения работника.

Таким образом, и при новом приеме на эту работу, и при переходе на нее без заключения нового трудового договора ситуация не меняется. В связи с этим трудно понять, почему изменение условия о сроке трудового договора через увольнение и новый прием в науку трудового права претензий не вызывает, но преобразование одного договора в другой с теми же последствиями признается недопустимым и неизбежно угрожает интересам работника.

Анализ указанных выше обстоятельств и доводов ставит под сомнение обоснованность и практическую ценность действующего ограничения на изменение вида (срока) трудового договора в существующем правоотношении, если по действующим нормам нет формальных препятствий для этого при увольнении и новом поступлении на работу.

И в том, и в другом случае это невозможно осуществить помимо доброй воли и работника, и работодателя.

Проанализируем современную судебную практику, связанную с рассмотрением данной категории дел. В некоторых случаях суды, оценивая законность увольнения, проверяют не только предложения вакансий, но и предоставление временно свободных должностей¹⁰. Например, в решении Таганрогского городского суда от 15 ноября 2011 г. № 2-6249-11 сказано, что «при отсутствии у работодателя вакансий

следует предлагать должность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. При согласии занять эту должность с работником заключается срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника». При этом суд не конкретизирует вариант перехода на срочный договор.

Устранить имеющиеся формально-юридические препятствия и процедурные сложности при переходе к срочным трудовым отношениям, обеспечить единообразие правоприменительной практики, думаем, можно, расширив договорную свободу сторон трудового договора.

Не изменяя общих норм, обязывающих работодателя предоставлять в порядке предварительного трудоустройства только вакантные должности (работы), имеет смысл законодательно предусмотреть право сторон изменять ранее согласованное условие о работе на неопределенный срок без прекращения трудовых отношений.

В этих целях предлагаем после ч. 3 ст. 58 ТК РФ предусмотреть норму следующего содержания:

«Стороны трудового договора, заключенного на неопределенный срок, вправе соглашением, заключаемым в письменной форме, установить срок действия настоящего трудового договора в пределах срока, предусмотренного пунктом второй части первой настоящей статьи».

Сферу действия предлагаемого правила можно ограничить только описанными случаями предоставления временно свободных должностей в обстоятельствах предстоящего увольнения работников по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81, п. 3 ч. 1 ст. 81, п. 8 ст. 77 ТК РФ.

По усмотрению законодателя эту возможность можно предусмотреть для всех случаев добровольного и согласованного сторонами перехода на срочный договор без прекращения действующего правоотношения.

При переходе работников на условие о сроке договора применяются

¹⁰ Этот подход присутствует в апелляционном определении суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 мая 2012 г. по делу № 33-1016/2012; определении Санкт-Петербургского городского суда от 15 марта 2012 г. № 33-3894/2012; определении Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 апреля 2011 г. № 33-7225.

правила ст. 57, 59 ТК РФ и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, касающиеся установления таких условий.

Второй концептуально значимой следует признать проблему отсутствия в трудовом законодательстве России общих правил о продлении срока трудового договора¹¹.

В отличие от России трудовое право многих зарубежных стран предусматривает правила продления сроков трудового договора, которые с ограничениями по количеству случаев и периодов действия применяются всеми работодателями в отношении любых категорий работников. Опыт такого регулирования в ФРГ¹², а также в государствах Юго-Восточной Азии¹³ описан в научной литературе.

В ТК РФ нет общей нормы, разрешающей сторонам продлевать срок трудового договора даже в тех обстоятельствах, когда это отвечает

интересам сторон, обусловлено объективными основаниями, оправдано с точки зрения разумности и простоты кадровых решений. Как известно, закон содержит лишь упомянутые нами в начале анализа специальные нормы на этот счет (ст. 261, 332, 348⁴ ТК РФ).

Продление срока трудового договора в других случаях исключается правилом ст. 58 ТК РФ, согласно которому трудовые отношения, фактически продолжающиеся по истечении срока трудового договора, если ни одна из сторон не потребовала его прекращения (п. 2 ч. 1 ст. 77, ст. 79 ТК РФ), признаются отношениями на неопределенный срок.

Таким образом, продолжение работы при формальном продлении дополнительным соглашением срока трудового договора в случаях, не предусмотренных специальными нормами ТК РФ, влечет признание такого договора бессрочным.

Между тем на практике очень часто возникает необходимость продления ранее установленного срока трудового договора, например в случаях замены временно отсутствующего работника; последовательной замены работника, который болел, не выходя на работу, ушел в очередной отпуск, затем — в отпуск без сохранения заработной платы (возможно в иной последовательности). То же происходит при замене беременной женщины в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком. В этих случаях замещение, как правило, возлагается на одного работника, принятого на срок с соответствующим обстоятельствам замены обоснованием.

Не менее актуален и вопрос о продлении срока найма при замещении должности руководителя организации, когда срок трудового договора определяется уставом организации и не превышает двух, трех или пяти лет. По истечении каждого срока с учетом общих норм трудового права следует увольнять руководи-

¹¹ Вопросы по поводу продления срока трудового договора в современной России рассматривались в литературе. См.: Абалдуев В. А. Срок полномочий истек... что делать? // ЭЖ-Юрист. 2008. № 11; Уткин С. Продление срочного трудового договора // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 3; Иванов А. Б. Отдельные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора // Трудовое право. 2011. № 9; Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015. О значимости этой проблемы Ю. П. Орловский говорил на секции трудового права в рамках Международной научно-практической конференции в МГЮА им. О. Е. Кутафина 26 ноября 2015 г.

¹² См.: Чиканова Л. А., Чесалина О. В., Шаррер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3.

¹³ См.: Батусова Е. С. Некоторые вопросы правового регулирования срочных трудовых договоров в странах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4.

ля и заключать с ним новый трудовой договор¹⁴. В ТК РФ исключение на этот счет сделано только для руководителей вузов.

Иными словами, директор, работающий в этой должности 20 лет при двухлетнем сроке трудового договора, будет не менее 10 раз уволен и заново принят на ту же работу. Дабы избежать указанных выше формальных процедур, собранием учредителей (учредителем, собственником) принимаются решения о «подтверждении полномочий директора на новый срок». Это не согласуется с нормами трудового права, но не вызывает возражений ФНС России, регистрирующей продление полномочий руководителя.

Отсутствие в трудовом праве возможности продлить по согласованию с работником срок ранее заключенного трудового договора порождает массу излишних в таких обстоятельствах требований документального оформления увольнения и нового приема на ту же работу (заявления, приказы, новый письменный договор, новые резолюции, визы, согласования, личная карточка Т-2 и т. п.). Бухгалтерской службе приходится рассчитывать и производить выплаты при увольнении работника, который будет принят на ту же должность на следующий день.

Это также влечет прерывание стажа, дающего право на отпуск, иные негативные последствия в части исчисления стимулирующих выплат, получения иных льгот, гарантий, если локальными актами работодателя они связаны с непрерывной работой.

Кроме того, при неоднократном заключении трудового договора с одним работником в указанной ситуации, согласно разъяснению п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, есть риск признания такого договора бессрочным.

¹⁴ О практических сложностях с продлением срочных договоров руководителей см.: Иванов А. Б. Указ. соч.

Вопрос о продлении срока трудового договора еще более усложняется непоследовательной позицией Федеральной службы по труду и занятости и противоречивой судебной практикой.

В письме Роструда от 31 октября 2007 г. № 4413-6, на наш взгляд, ошибочно признается право сторон вносить изменения в условия о сроке трудового договора. По мнению И. И. Шкловца, это можно сделать путем подписания соответствующего соглашения.

В письме от 8 декабря 2008 г. № 2742-6-1 Роструд формулирует прямо противоположный вывод, указав, что трудовое законодательство не содержит общих норм о продлении срока трудового договора. Изменить условие о сроке можно лишь путем увольнения и приема работника на новый срок (разъяснение начальника правового управления А. В. Анохина).

Неопределенность позиции федерального органа по труду сопровождается столь же разнородной судебной практикой.

Свердловский областной суд в определении от 2 февраля 2011 г. по делу № 33-1315/2012 указывает на возможность продления срока трудового договора, если причина, которая мотивирует срочный характер трудового договора, не потеряла актуальности к моменту окончания срока его действия.

Следуя этой линии, ряд судов также признает возможность продления срока трудового договора путем оформления дополнительного соглашения. Такие выводы содержатся в определении Московского городского суда от 16 сентября 2010 г. по делу № 33-29036, апелляционном определении суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 21 мая 2012 г. по делу № 33-996, определении Московского городского суда от 9 сентября 2010 г. по делу № 33-28226 и других судебных постановлениях.

Любопытно, что в определении того же Московского городского суда

от 6 февраля 2012 г. по делу № 4г/3-114/12 дан принципиально иной вариант толкования нормы ст. 58 ТК РФ: «...возможность продления срока трудового договора законодательством не предусмотрена. Срок договора определяется только при его заключении и не может быть изменен в отличие от прочих условий».

Различные суждения на этот счет представлены и в специальной литературе. Так, А. Б. Иванов, анализирувавший эту ситуацию, ограничился констатацией «отсутствия в трудовом праве России единого решения проблемы продления срочного трудового договора»¹⁵.

С. Уткин признает продление срока трудового договора оправданным, однако допускает это только в исключительных случаях, исчерпывающе установленных законом¹⁶. Этот подход не вносит ничего нового в регулирование рассматриваемых отношений, поскольку именно это следует из указанных выше норм ТК РФ (ст. 58, 261, 322, 348⁴).

Потребностям современной России наиболее отвечает позиция Е. С. Батусовой, которая предлагает предусмотреть общее правило о продлении срока трудового договора, ограничив это количеством продлений в рамках пятилетнего срока. Количество продлений, по ее мнению, должно определяться коллективным договором или локальными нормативными актами работодателей¹⁷.

Такое направление представляется верным, но трудно понять, что дает ограничение случаев продления, и вряд ли правильно этот принципиальный вопрос отдавать на усмотрение работодателей.

Предлагаем следующий проект ч. 4 ст. 58 ТК РФ:

«В случае, когда ни одна из сторон трудового договора, заключенного на определенный срок, не потребовала его расторжения в связи с истечением срока действия или стороны не согласовали продление срока трудового договора в порядке, предусмотренном частью 5 настоящей статьи, и работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о сроке действия данного трудового договора утрачивает силу, и договор считается заключенным на неопределенный срок. Последствия, указанные в настоящей части, не требуют оформления дополнительным соглашением к трудовому договору».

Далее в новой редакции ч. 5 ст. 58 ТК РФ следует предусмотреть: «До истечения срока трудового договора его действие может быть продлено по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на новый определенный срок не более пяти лет с учетом ранее установленного срока договора или на неопределенный срок».

Одновременно с законодательным решением указанных выше проблем, связанных с пересмотром видов и сроков трудового договора, думаем, следовало бы уточнить позиции Верховного Суда РФ, изложенные в п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Речь идет о разъяснении, содержащем понятия «многократность заключения срочных трудовых договоров» и «непродолжительный срок». Такая терминология, на наш взгляд, сама по себе нуждается в разъяснениях.

Пределы усмотрения суда при таких формулировках не имеют ясных критериев. Какой случай срочного трудового договора следует считать многократным: третий, четвертый, пятый или шестой? Понятие «многократно» не является типичным для трудового права России. Поэтому однозначно верный вывод о многократности сделать весьма проблематично. Полагаем, следует определить минимальные границы многократности.

¹⁵ Иванов А. Б. Указ. соч.

¹⁶ См.: Уткин С. Указ. соч.

¹⁷ См.: Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский (гл. 2, § 3).

Также важно конкретизировать «непродолжительность» срока трудового договора. Не проясняет ситуации и формулировка «с учетом обстоятельств каждого дела». Какие именно обстоятельства могли бы повлиять на то или иное решение суда?

Главной же претензией к рассматриваемому разъяснению Пленума Верховного Суда РФ является то, что оно не учитывает разграничения оснований заключения срочного трудового договора, указанных в ч. 1 и 2 ст. 59 ТК РФ.

Следуя позиции Пленума Верховного Суда РФ, срочный договор суд может признать договором на неопределенный срок, если первый заключается несколько раз с одним и тем же работником по объективным причинам, не зависящим от работодателя (вынужденно), когда, по сути, исключается бессрочный характер труда работника. Например, если работодатель привлекает гражданина для замены нескольких постоянных работников, в разное время уходящих в ежегодный отпуск; или срочные договоры с руководителем организации; или частые замены работающего студента-заочника.

Считаем, что разъяснение о возможности переквалификации судом срочного трудового договора в договор на неопределенный срок не

должно распространяться на случаи (основания), указанные в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, поскольку срочный характер таких отношений объективно обусловлен выполняемой работой и не зависит от усмотрения сторон.

В целях устранения отмеченных замечаний предлагаем следующую редакцию ч. 4 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2:

«При установлении в ходе судебного разбирательства факта систематического (более трех раз) заключения с работником срочных трудовых договоров по основаниям, указанным в части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и другим основаниям, не обусловленным особым характером или условиями работы, на срок менее одного календарного года для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств рассматриваемого дела признать последний трудовой договор заключенным на неопределенный срок».

Предлагаемые способы устранения рассмотренных проблем, думаем, позволят изменить сложившиеся доктринальные и законодательные правовые конструкции, оптимизировать правосудие по трудовым делам и принимаемые работодателями кадровые решения.

Библиографический список

- Абалдуев В. А. Срок полномочий истек... что делать? // ЭЖ-Юрист. 2008. № 11.
- Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015.
- Батусова Е. С. Некоторые вопросы правового регулирования срочных трудовых договоров в странах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4.
- Бугров Л. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013.
- Еремин В. С. Какие должности не нужно предлагать работникам при увольнении по сокращению штата? (по материалам судебной практики). Доступ из СПС «КонсультантПлюс». 2015.
- Зарипова З. Н., Пронина Е. Н. Увольнение работников по сокращению численности или штата: проблемы правоприменительной практики // Юрист. 2012. № 13.
- Иванов А. Б. Отдельные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора // Трудовое право. 2011. № 9.
- Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М., 1999.
- Константинов К. В. Консультация эксперта. 2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
- Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М., 1966.

Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. М., 2010.

Орловский Ю. П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6.

Советское законодательство о труде: справочник / отв. ред. В. В. Клепцов. М., 1984.

Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. М., 2016.

Уткин С. Продление срочного трудового договора // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 3.

Чиканова Л. А., Чесалина О. В., Шарпер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3.

Правовые аспекты использования сетевой, электронной и дистанционной форм реализации образовательных программ

БАРАНКОВ Владимир Леонидович, научный сотрудник отдела социального законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: social7@izak.ru

Статья посвящена правовому регулированию образовательных программ в современной России, а также таким новым формам образования для школьного образования России, как сетевая, дистанционная, электронная. Рассматриваются вопросы и сущность образовательных программ, определены категории, задачи и роль социальных партнеров в образовательном процессе, а также различные формы взаимодействия с образовательными организациями. На основе понятийного аппарата и норм Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» раскрыты проблемы и преимущества применения той или иной формы образования, проанализированы различия между вышеуказанными формами обучения. Автор приходит к выводу, что необходимы разработка порядка применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, принятие стандартов оказания конкретных услуг дистанционного образования, введение самостоятельной формы получения образования — дистанционного образования и др.

Ключевые слова: Закон об образовании, образовательная программа, дистанционное образование, электронное образование, сетевая форма образования, лицензирование образовательной деятельности, современные технологии.

Legal Aspects of the Use of Network, On-Line and Distance Forms of Realization of Educational Programs

V. L. BARANKOV

The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation
34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: social7@izak.ru

The article is devoted to a legal regulation of the educational programs in modern Russia, as well as to new forms of education for the schools of Russia, such as network, distance and on-line education. The author addresses the issue and nature of educational programs, determines the category, tasks and role of the social partners in the educational process, as well as various forms of cooperation with educational organizations. Based on the conceptual framework and norms of the Federal Law