

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.87.24.042

## **Актуальные вопросы срочного трудового договора с работодателем – субъектом малого предпринимательства**

**Перевалов Андрей Геннадьевич**

Аспирант кафедры трудового и социального права,  
Уральский институт управления – филиал Российской академии  
народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации,  
620144, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66;  
e-mail: perevalov-1993@mail.ru

### **Аннотация**

В статье рассматриваются актуальные вопросы заключения срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства. Обосновывается тезис о том, что предоставленное трудовым законодательством право работодателей – малых предприятий вступать в срочные трудовые отношения с работниками является мерой поддержки российского малого бизнеса. Исследуется проблема неоднозначного понимания термина «работодатели – субъекты малого предпринимательства» в науке трудового права. На основе анализа законодательства, научных исследований и материалов судебной практики делается ряд выводов и представлены рекомендации, направленные на оптимальное правовое регулирование срочных трудовых отношений в малых предприятиях в целях соблюдения баланса прав и интересов работников и работодателей в данной сфере.

### **Для цитирования в научных исследованиях**

Перевалов А.Г. Актуальные вопросы срочного трудового договора с работодателем – субъектом малого предпринимательства // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 9А. С. 327-336. DOI: 10.34670/AR.2023.87.24.042

### **Ключевые слова**

Трудовое право, срочный трудовой договор, малый бизнес, малые предприятия, работодатель, работник.

## Введение

В научной среде одной из основных тенденций в развитии трудового права в конце XX – начале XXI века признается стремление к гибкости (нетипичности, нестандартности) трудовых отношений.

На сегодняшний день констатируется, что во всем мире происходит переосмысление роли классического трудового правоотношения; все более масштабно распространяются нестандартные трудовые правоотношения [Батусова, 2014].

Под гибкостью регулирования труда понимается необходимость разработки механизма обратной связи трудового права и постоянно меняющейся ситуации на рынке труда, учет всеми институтами трудового права особенностей и своеобразия различных сегментов рынка, специфики в применении труда различных категорий работников [Киселев, 2003]. Одним из проявлений гибкости (нетипичности) трудовых отношений является работа по срочному трудовому договору.

## Основная часть

Трудовые договоры в России, по общему правилу, заключаются сторонами на неопределенный срок. Это гарантия для работников, направленная на обеспечение стабильности трудовых отношений. В то же время в отдельных случаях, поименованных в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), допускается заключение трудового договора на определенный срок, но не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ или федеральными законами (статья 58 ТК РФ). Если в трудовом договоре установлен срок его действия, то он считается срочным, и, соответственно, у работодателя появляется дополнительное основание для увольнения работника – в связи с истечением срока трудового договора (пункт 2 статьи 77 ТК РФ).

Возможность ограничивать трудовую связь непродолжительным сроком привлекательна для работодателей, но в большинстве случаев не отвечает интересам работников, поскольку лишает их гарантии стабильной занятости, а также прав на материальную поддержку при увольнении.

Важно отметить, что срок трудового договора относится к его обязательным условиям (абзац 4 части 2 статьи 57 ТК РФ).

В настоящее время недостаточно одного лишь указания срока действия в тексте трудового договора для признания его срочным. Помимо этого, необходимо, чтобы имелись основания (условия) для заключения срочного трудового договора, которые в статье 58 ТК РФ разделены на две большие группы: а) случаи, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения; б) установление срочных трудовых отношений по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Конкретный перечень оснований для заключения сторонами срочного трудового договора закреплен в статье 59 ТК РФ и не носит исчерпывающего характера.

Подобное ограничение возможности заключения срочных трудовых договоров первоначально было введено Законом РФ от 25.09.1992 №3543-1 [Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1, 1992], предусматривающим дополнение статьи 17 КЗоТ 1971 года [Кодекс законов о труде Российской Федерации 1971 г., 1998] положением об основаниях заключения срочного

трудового договора. Впоследствии данное положение было законодателем сохранено и получило развитие в статьях 58, 59 ТК РФ.

Поскольку использование срочного трудового договора при приеме на работу ставит работника в жесткую зависимость от работодателя, ущемляет его право на стабильную занятость, то очевидно, что ограничение возможности заключения срочных трудовых договоров необходимо для соблюдения баланса прав и интересов участников трудовых отношений.

Таким образом, для заключения срочного трудового договора юридически значимыми являются два условия: срок договора и основания к его заключению. Соблюдение этих двух условий является той характерной чертой, по которой можно отличить срочный трудовой договор от бессрочного.

В соответствии с абзацем 2 части 2 статьи 59 ТК РФ, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек).

Такое основание для использования срочного трудового договора направлено на расширение гибкого правового регулирования труда и представляет собой отступление от общих требований трудового законодательства с целью создания благоприятных условий для работодателей – субъектов малого бизнеса.

В настоящее время поддержка и развитие малого предпринимательства является одним из приоритетов российской государственной политики, поскольку малый бизнес является источником рабочих мест, налоговых поступлений, и, следовательно, влияет на экономический рост страны и благосостояние общества.

Распоряжением Правительства РФ от 02.06.2016 № 1083-р утверждена Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года (далее – Стратегия) [Распоряжение Правительства РФ от 02 июня 2016 г. №1083-р, 2016], одним из принципов которой является создание выгодных условий для легальной работы субъектов малого предпринимательства. Стратегия предусматривает ряд различных мер для развития малого предпринимательства, в том числе повышение гибкости регулирования трудовых отношений на малых и средних предприятиях.

Как известно, трудовое право, помимо основной своей функции (регулятивной), выполняет еще ряд функций, в числе которых социальная (обеспечение приоритета прав и свобод человека в ходе трудовой деятельности) и производственная (обеспечение эффективности производства, рациональное использование рабочей силы, повышение качества продукции). Нередко эти две функции трудового права конкурируют между собой. Так, Н.В. Демидов отмечает, что трудовое право по своей сути – это средство управления человеческими ресурсами как ключевой составляющей экономики. Роль трудовозащитных норм видна из обращения к опыту советского трудового права 1930-х годов, которое преследовало цель всемерного форсирования промышленности и в русле этой идеи значительно ограничивало трудовые права работника. Такова норма о запрете на расторжение трудового договора с работником без ведома государственных органов (1918) или об уголовной ответственности за повторное двадцатиминутное опоздание на работу (1938) [Демидов, 2023].

То есть на разных исторических этапах нормы трудового права выступают инструментом для решения государственных задач, которые могут быть различными, а порой и взаимоисключающими в зависимости от социально-экономической обстановки. В свою

очередь, усиление или ослабление правовой защиты работника обусловлено целями, которые преследует законодатель при регулировании трудовых отношений.

Предоставление права работодателям – субъектам малого предпринимательства использовать по соглашению с работниками срочные трудовые договоры при приеме на работу дает им возможность в упрощенном порядке менять, увеличивать и сокращать свой кадровый состав. При этом, как верно отмечает Р.И. Тимошенко, слова о соглашении сторон в вышеуказанном случае не должны вводить в заблуждение: в условиях экономического преобладания работодателя над работником, они подразумевают в первую очередь усмотрение работодателя [Тимошенко, 2021]. Аналогичной точки зрения придерживается И. Андриановская, указывая, что, как правило, срок трудового договора устанавливается исходя из интересов работодателя, а работник лишь соглашается на предлагаемый срок [Андриановская, 2012].

Таким образом, право работодателей – субъектов малого бизнеса заключать с работниками срочные трудовые договоры без каких-либо объективных причин представляет собой «крен» правового регулирования в пользу интересов таких работодателей с целью поддержки малого предпринимательства в России. При таких обстоятельствах положение лиц, поступающих на работу в малые предприятия, ухудшается.

Помимо проблемы соблюдения баланса прав и интересов участников трудовых отношений, при заключении срочных трудовых договоров с работодателями – субъектами малого предпринимательства возникает ряд вопросов, связанных с применением трудовых норм.

Первый вопрос касается понимания термина «субъекты малого предпринимательства» и определения признаков указанного вида работодателей.

Из содержания статей 3, 4 Федерального закона от 24.07.2007 №209-ФЗ [Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ, 2007] следует, что субъектами малого предпринимательства являются юридические лица и индивидуальные предприниматели, отнесенные этим законом к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям, сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства.

Ключевыми признаками субъектов малого предпринимательства являются небольшая численность работников (не более 100 человек для малых предприятий, не более 15 человек – для микропредприятий) и небольшой объем предпринимательского дохода (не более 800 млн руб. в год для малых предприятий, не более 120 млн руб. в год – для микропредприятий).

Вместе с тем статья 59 ТК РФ называет иные численные критерии для работодателей – малых предприятий: количество работников не более 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – не более 20 человек.

В связи с этим есть точка зрения, что трудовое законодательство придает термину «субъекты малого предпринимательства» свой «оттенок» и использует его в специфическом понимании [Головина, Молодцов, 2008].

Несовпадение критериев отнесения работодателей к субъектам малого предпринимательства с позиций статьи 59 ТК РФ и специального Федерального закона от 24.07.2007 №209-ФЗ в научной литературе объясняется тем, что эти правовые акты регулируют различные общественные отношения [Гуслистая, 2006].

Тем не менее, вопрос установления единых критериев отнесения работодателей к субъектам малого предпринимательства обсуждался. Например, И.В. Ершова в монографии, посвященной малому и среднему предпринимательству, предлагала установить критерии работодателя – субъекта малого предпринимательства в соответствии с положениями Федерального закона от

24.07.2007 №209-ФЗ [Ершова, 2007].

20.07.2009 в Государственную думу Федерального собрания РФ был внесен законопроект № 233941-5 «О внесении изменений в статью 59 ТК РФ (о заключении срочных трудовых договоров с работодателями – субъектами малого предпринимательства)» [Законопроект № 233941-5, www], в пояснительной записке к которому было указано, что заложенные в статье 59 ТК РФ численные критерии для работодателей – субъектов малого предпринимательства не отвечают современным реалиям и во многом сдерживают развитие малого бизнеса. В этой связи проектом предлагалось внести в статью 59 ТК РФ изменение, в соответствии с которым срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), признаваемым таковыми в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007 №209-ФЗ. Однако Правительством РФ данный законопроект не был поддержан со ссылкой на то, что его принятие может снизить защищенность работников, трудящихся в малых предприятиях. В итоге 01.06.2010 законопроект был снят с рассмотрения в связи с отзывом авторами.

Сегодня в судебной практике [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, 2018] выработана позиция о том, что статус малого предприятия у работодателя определяется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ и необходимости подтверждения данного статуса трудовым законодательством не предусмотрено. Статья 59 ТК РФ закрепляет лишь дополнительные требования к численности работников, позволяющие работодателям – малым предприятиям использовать срочные трудовые договоры при приеме на работу.

Данное обстоятельство опровергает утверждение о том, что трудовое законодательство использует термин «субъекты малого предпринимательства» в его специфическом понимании. В целях достижения полного единообразия в толковании абзаца 2 части 2 статьи 59 ТК РФ предлагается дополнить его ссылкой на специальный Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ, определяющий признаки субъектов малого предпринимательства.

Второй вопрос, который возникает при применении абзаца 2 части 2 статьи 59 ТК РФ, касается статуса работников, трудящихся в малых предприятиях. Так, данная правовая норма предусматривает, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться только с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства.

Е.А. Ершова отмечала, что такая формулировка нормы ТК РФ предоставляет различные права для «лиц, поступающих на работу» и «уже работающих лиц», что вызывает сомнение с позиции статьи 19 Конституции РФ, гарантирующей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности... и от других обстоятельств [Ершова, 2007].

Думается, что в данном случае речь идет не о предоставлении преимуществ одним работникам перед другими, а об ограничении возможности работодателя преобразовывать бессрочные трудовые отношения с работником в срочные. В подтверждение можно привести правовую позицию Конституционного суда РФ [Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Х, 2007], согласно которой установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор.

Несмотря на то, что приведенная позиция Конституционного суда РФ касается срочных трудовых договоров с пенсионерами, полагаем, что ее можно применить и к отношениям с субъектами малого предпринимательства.

Вместе с тем в судебной практике [Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23.06.2015 по делу №33-7659/2015, [www](#)] встречаются случаи неправильного применения абзаца 2 части 2 статьи 59 ТК РФ, когда признается законным заключенное между работником и работодателем – малым предприятием дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условия о его бессрочном характере на срочный.

Наконец, третий вопрос, возникающий при толковании абзаца 2 части 2 статьи 59 ТК РФ, касается способа определения численности работников (не более 35 человек, а для сферы бытового обслуживания и розничной торговли – не более 20 человек), при которой у малого предприятия возникает право вступать в срочные трудовые отношения.

Проблема состоит в том, что действующее законодательство не устанавливает какого-либо нормативного акта, которым можно руководствоваться при определении численности работников у работодателя – субъекта малого предпринимательства в целях применения части 2 статьи 59 ТК РФ. Следовательно, возникает вопрос: кто включается в число работников? Считаются ли работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, если на время их отсутствия работает еще один работник? Как следует считать работников: по количеству человек или по количеству ставок в штатном расписании, ведь могут быть люди на неполном рабочем времени (например, 0,25 ставки)?

Встречаются различные ответы на поставленные вопросы. Так, О.А. Курбангалеева полагает, что при расчете численности следует учитывать всех работников, которые находятся в трудовых отношениях с работодателем на день заключения срочного трудового договора с вновь принимаемым работником. При этом внешних совместителей, временных работников (за исключением тех, кто принят на время отсутствия работника) и работающих неполное время следует учитывать как целые единицы [Курбангалеева, 2019].

На официальном сайте «Онлайнинспекция.рф» (электронный ресурс, с помощью которого можно, помимо прочего, получить консультационную поддержку от специалистов Роструда) содержится позиция о том, что в число работников, указанных в абзаце 2 части 2 статьи 59 ТК РФ, включаются все работники, трудоустроенные у работодателя, в том числе находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Расчет численности работников производится по количеству человек, а не ставок в штатном расписании [Срочный трудовой договор в малом предприятии, [www](#)].

Думается, что подход к исчислению работников, изложенный на сайте «Онлайнинспекция.рф», является правильным и основанным на буквальном толковании абзаца 2 части 2 статьи 59 ТК РФ в сочетании с частью 2 статьи 20 ТК РФ, по смыслу которой работник – это любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Анализ судебной практики [Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 27.04.2016 № 33-36/2016, [www](#); Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2021 по делу № 33-18028/2021, [www](#); Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2021 по делу № 33-14364/2021, [www](#)] позволяет прийти к выводу, что суды при расчете численности работников в целях применения части 2 статьи 59 ТК РФ в качестве источника информации используют штатное расписание, утвержденное в малом предприятии на дату заключения с работником срочного трудового договора.

## Заключение

Подводя итог, следует отметить, что право работодателей – субъектов малого предпринимательства вступать в срочные трудовые отношения с работниками направлено на повышение гибкости регулирования труда и представляет собой одну из мер поддержки российского малого бизнеса. То есть в данном случае имеется осознанный «перекос» правового регулирования труда в пользу работодателей – малых предприятий, который обусловлен приоритетами нашего государства.

Для обеспечения соблюдения баланса интересов участников трудовых отношений представляется важным обеспечить единое понимание терминов «работодатели – субъекты малого предпринимательства», «лица, поступающие на работу», «численность работников». Эта цель может быть достигнута за счет внесения определенных дополнений в абзац 2 части 2 статьи 59 ТК РФ, а также путем дачи разъяснений по правоприменению Пленумом Верховного суда РФ.

## Библиография

1. Андреева Л.В. и др. Малое и среднее предпринимательство: правовое обеспечение. М.: Юриспруденция, 2014. 460 с.
2. Андриановская И. Срочный трудовой договор: основания и пределы действия // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 3. С. 15-20.
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2021 по делу № 33-14364/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2021 по делу № 33-18028/2021 // СПС «КонсультантПлюс».
5. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23.06.2015 по делу №33-7659/2015 // СПС «КонсультантПлюс».
6. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 27.04.2016 № 33-36/2016 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2014. 132 с.
8. Борисова А.М. Финансово-правовой механизм государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в субъектах Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2020.
9. Головина С.Ю., Молодцов М.В. Трудовое право России. М., 2008. 704 с.
10. Гуслистая Т.В. Срочный трудовой договор: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2006.
11. Демидов Н.В. (ред.) Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2023. 203 с.
12. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. 2007. № 2.
13. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. 160 с.
14. Кодекс законов о труде Российской Федерации 1971 г. // Свод законов РСФСР. 1998. Т. 2. С. 123.
15. Курбангалеева О.А. Срочный трудовой договор по соглашению сторон // Советник бухгалтера бюджетной сферы. 2019. № 11. С. 64-75.
16. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 // Российская газета. 1992. № 219.
17. О внесении изменения в статью 59 Трудового кодекса Российской Федерации: законопроект № 233941-5. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/233941-5>.
18. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Российская газета. 2018. № 121.
19. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федер. закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.
20. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации: определение

Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6.

21. Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 02 июня 2016 г. № 1083-р // Собрание законодательства РФ. 2016. № 24. Ст. 3549.
22. Срочный трудовой договор в малом предприятии. URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/view/82848>.
23. Тимошенко Р.И. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: некоторые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 49-52.

## Topical issues of a fixed-term employment contract with an employer – small business entity

**Andrei G. Perevalov**

Postgraduate Student of the Department of labor and social law,  
Ural Institute of Management – branch of the Russian Academy  
of National Economy and Public Service  
under the President of the Russian Federation,  
620144, 66 8 Marta str., Ekaterinburg, Russian Federation;  
e-mail: perevalov-1993@mail.ru

### Abstract

The article deals with topical issues of concluding a fixed-term employment contract with persons applying to work for employers - small business entities. The thesis is substantiated that the right of employers – small enterprises granted by labor legislation to enter into fixed-term labor relations with employees is a measure of support for Russian small business. The problem of ambiguous understanding of the term "employers – small business entities" in the science of labor law is investigated. Based on the analysis of legislation, scientific research and materials of judicial practice, a number of conclusions and recommendations are made aimed at optimal legal regulation of fixed-term labor relations in small enterprises in order to maintain a balance of the rights and interests of employees and employers in this area.

### For citation

Perevalov A.G. (2023) Aktual'nye voprosy srochnogo trudovogo dogovora s rabotodatelem – sub"ektom malogo predprinimatel'stva [Topical issues of a fixed-term employment contract with an employer – small business entity]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (9A), pp. 327-336. DOI: 10.34670/AR.2023.87.24.042

### Keywords

Labor law, fixed-term employment contract, small business, small businesses, employer, employee.

### References

1. Andreeva L.V. et al. (2014) *Maloe i srednee predprinimatel'stvo: pravovoe obespechenie* [Small and medium-sized businesses: legal support]. Moscow: Yurisprudentsiya Publ.
2. Andrianovskaya I. (2012) *Srochnyi trudovoi dogovor: osnovaniya i predely deistviya* [Fixed-term employment contract: grounds and limits of validity]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Personnel officer. Labor law for personnel



- officers], 3, pp. 15-20.
3. Apellyatsionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 14.05.2021 po delu № 33-14364/2021 [Appeal ruling of the Moscow City Court of May 14, 2021 in case No. 33-14364/2021]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  4. Apellyatsionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 24.06.2021 po delu № 33-18028/2021 [Appeal ruling of the Moscow City Court of June 24, 2021 in case No. 33-18028/2021]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  5. Apellyatsionnoe opredelenie Suda Chukotskogo avtonomnogo okruga ot 27.04.2016 № 33-36/2016 [Appeal ruling of the Court of the Chukotka Autonomous District of April 27, 2016 No. 33-36/2016]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  6. Apellyatsionnoe opredelenie Sverdlovskogo oblastnogo suda ot 23.06.2015 po delu № 33-7659/2015 [Appeal ruling of the Sverdlovsk Regional Court of June 23, 2015 in case No. 33-7659/2015]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  7. Batusova E.S. (2014) *Pravovoe regulirovanie srochnykh trudovykh dogovorov v Rossii i nekotorykh zarubezhnykh stranakh (sravnitel'no-pravovoe issledovanie). Dokt. Diss.* [Legal regulation of fixed-term employment contracts in Russia and some foreign countries (comparative legal research). Doct. Diss.]. Moscow.
  8. Borisova A.M. (2020) *Finansovo-pravovoi mekhanizm gosudarstvennoi podderzhki malogo i srednego predprinimatel'stva v sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii. Dokt. Diss.* [Financial and legal mechanism of state support for small and medium-sized businesses in the constituent entities of the Russian Federation: dissertation. Doct. Diss.]. Moscow
  9. Demidov N.V. (ed.) (2023) *Trudovoe pravo* [Labor Law], 2nd ed. Moscow.
  10. Ershova E.A. (2007) *Zaklyuchenie srochnogo trudovogo dogovora* [Conclusion of a fixed-term employment contract]. *Trudovoe pravo* [Labor Law], 2.
  11. Golovina S.Yu., Molodtsov M.V. (2008) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Moscow.
  12. Guslistaya T.V. (2006) *Srochnyi trudovoi dogovor. Dokt. Diss.* [Fixed-term employment contract. Doct. Diss.]. Moscow.
  13. Kiselev I.Ya. (2003) *Novyi oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrial'noe obshchestvo)* [New look of labor law in Western countries (breakthrough into post-industrial society)]. Moscow.
  14. Kodeks zakonov o trude Rossiiskoi Federatsii 1971 g. [Code of Labor Laws of the Russian Federation 1971] (1998). *Svod zakonov RSFSR* [Code of Laws of the RSFSR], 2, pp. 123.
  15. Kurbangaleeva O.A. (2019) *Srochnyi trudovoi dogovor po soglasheniyu storon* [Fixed-term employment contract by agreement of the parties]. *Sovetnik bukhgaltera byudzhnetnoi sfery* [Advisor to a public sector accountant], 11, pp. 64-75.
  16. O primeneni sudami zakonodatel'stva, reguliruyushchego trud rabotnikov, rabotayushchikh u rabotodatelei - fizicheskikh lits i u rabotodatelei - sub"ektov malogo predprinimatel'stva, kotorye otneseny k mikropredpriyatiyam: postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 29.05.2018 № 15 [On the application by courts of legislation regulating the labor of employees working for employers – individuals and for employers - small businesses that are classified as micro-enterprises: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 15 of May 29, 2018] (2018). *Rossiiskaya gazeta* [Russian Newspaper], 121.
  17. O razvitii malogo i srednego predprinimatel'stva v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 24 iyulya 2007 g. № 209-FZ [On the development of small and medium-sized businesses in the Russian Federation: Federal Law No. 209-FZ of July 24, 2007] (2007). *Sobranie zakonodatel'stva RF. St. 4006* [Collection of legislation of the Russian Federation. Art. 4006], 31.
  18. O vnesenii izmenenii i dopolnenii v Kodeks zakonov o trude RSFSR: zakon RF ot 25.09.1992 № 3543-1 [On introducing amendments and additions to the Labor Code of the RSFSR: Law of the Russian Federation No. 3543-1 of September 25, 1992] (1992). *Rossiiskaya gazeta* [Russian Newspaper], 219.
  19. O vnesenii izmeneniya v stat'yu 59 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii: zakonoproekt № 233941-5 [On amendments to Article 59 of the Labor Code of the Russian Federation: Bill No. 233941-5]. Available at: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/233941-5> [Accessed 12/08/2023].
  20. Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zaprosa Amurskogo gorodskogo suda Khabarovskogo kraja o proverke konstitutsionnosti polozheniya stat'i 59 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii: opredeleniya Konstitutsionnogo Suda RF ot 15.05.2007 № 378-O-P [On the refusal to accept for consideration the request of the Amur City Court of the Khabarovsk Territory to verify the constitutionality of the provision of Article 59 of the Labor Code of the Russian Federation: Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 378-O-P of May 15, 2007] (2007). *Vestnik Konstitutsionnogo Suda RF* [Bulletin of the Constitutional Court of the Russian Federation], 6.
  21. Ob utverzhdenii Strategii razvitiya malogo i srednego predprinimatel'stva v Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda: rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 02 iyunya 2016 g. № 1083-r [On approval of the Strategy for the Development of Small and Medium-Sized Enterprises in the Russian Federation for the period until 2030: Decree of the Government of the Russian Federation No. 1083-r of June 2, 2016] (2016). *Sobranie zakonodatel'stva RF. St. 3549* [Collection of Legislation of the Russian Federation. Art. 3549], 24..
  22. *Srochnyi trudovoi dogovor v malom predpriyatii* [Fixed-term employment contract in a small enterprise] Available at: <https://onlaininspektsiya.rf/questions/view/82848>.

23. Timoshenko R.I. (2021) *Differentsiatsiya pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii v zavisimosti ot osobennosti rabotodatelia: nekotorye aspekty* [Differentiation of legal regulation of labor relations depending on the characteristics of the employer: some aspects]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 3, pp. 49-52.