

Виды трудовых договоров

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

работодатель обязуется

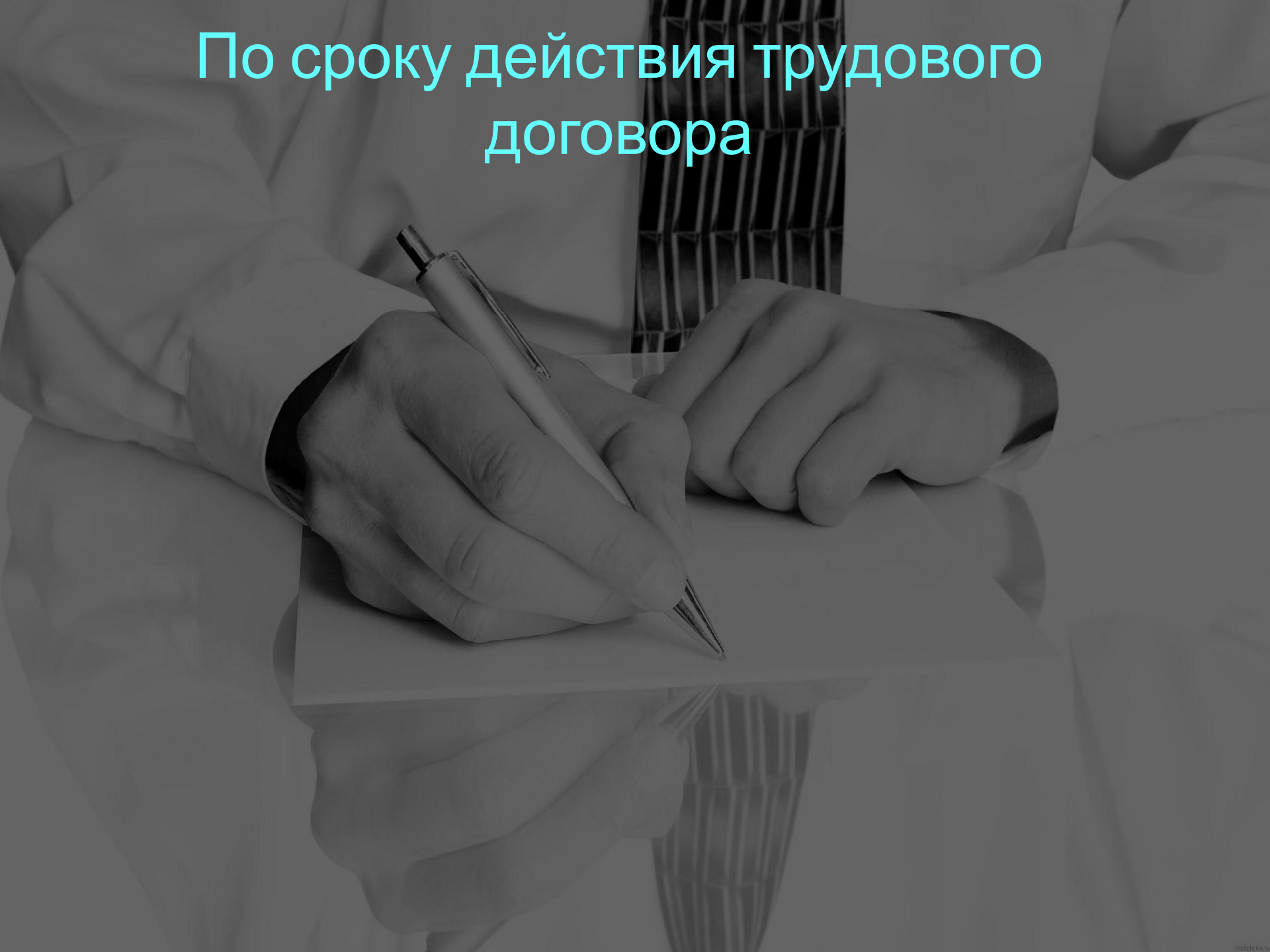
- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

работник обязуется

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя.



По сроку действия трудового договора



Срочный трудовой договор

заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

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
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с творческими работниками СМИ, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания;

- В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный



ПО ОСОБЕННОСТЯМ РАБОТНИКОВ

Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры, заключаемые :

- с женщинами и лицами с семейными обязанностями (глава 41),
- с работниками в возрасте до 18 лет (глава 42),
- с руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа (глава 43),
- с работниками, работающими по совместительству (глава 44),
- с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев, с занятыми на сезонных работах, работающими вахтовым методом, у работодателей - физических лиц, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (главы 45 - 48, 50),
- работниками транспорта и педагогическими работниками (главы 51, 52),
- с работниками религиозных организаций (глава 54),
- работниками, проходящими заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу (ст. 349),

с работниками, работающими по совместительству (ст. 250, 251 ТК)

По особенностям работодателя Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры, в которых работодателями выступают:

- физические лица и юридические лица (организации) (ч. 4 ст. 20),
- работодатели - субъекты малого предпринимательства (ч. 2 ст. 59),
- индивидуальные предприниматели (п. 1 ч. 1 ст. 81),
- физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями (ч. 4 ст. 303 ТК РФ)

В зависимости от места, степени полноты разработки и назначения трудовой договор как письменный документ может быть:

- а) **ИНДИВИДУАЛЬНЫМ**, подготовленным для непосредственного подписания данными работодателем и гражданином как наемным работником;
- б) **СТАНДАРТНЫМ**, разработанным в конкретной организации для определенных категорий работников с учетом специфики выполняемой ими работы, например, трудовой договор с профессорско-преподавательским составом высшего учебного заведения;
- в) **ТИПОВЫМ**, разрабатываемым для работников определенной отрасли или рода деятельности, утверждаемым на уровне ведомства, Правительством или Президентом Российской Федерации.

по характеру трудовых отношений:

- трудовой договор по основному месту работы;
- трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
- трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
- трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
- трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
- трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
- контракт о государственной (муниципальной) службе

По характеру условий выполнения работы выделяют договоры :

- о работе в нормальных (обычных) условиях ;
- работе в ночное время ;
- выполнении тяжелой работы или работы во вредных (опасных) условиях ;
- работе в особых климатических зонах .

Список используемой литературы:

- "ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 30.12.2001 № 197-ФЗ:

Статьи: 56,59.

- <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/vidy-trudovyh-dogovorov.html>
- <http://referat.ru/referats/view/28971>