

## **Содержание:**

image not found or type unknown



## **Введение**

Трудовой договор, как соглашение между работником и работодателем, является центральным институтом трудового права. Именно благодаря нему работник, как один субъектов трудового права, может реализовать права на труд как одного из важнейших прав человека.

Именно в трудовом договоре закрепляются права и обязанности работника, он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. По трудовому договору работник становится членом трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией. С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.).

С уменьшением объема и сферы нормативного регулирования трудовых отношений многократно возрастает роль и значение трудового договора, принцип свободы договора становится универсальным принципом трудового права. В настоящее время крайне необходимо переосмысление многих положений учения о трудовом договоре, который нуждается в адаптации к новым экономическим и политическим условиям.

Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство.

## **1. Понятие трудового договора**

Легальное определение термина «трудовой договор» дано законодателем в ст. 56 Трудового кодекса РФ и звучит оно следующим образом: «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, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Содержание трудового договора определяется взаимным согласием его сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя.

Различают два вида условий трудового договора:

- непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора;
- производные, установленные трудовым законодательством (об охране труда, о дисциплинарной, материальной ответственности).

К существенным условиям трудового договора относятся (ст. 57 ТК РФ):

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

К факультативным относятся все иные условия трудового договора, которые выработаны сторонами. В этом случае включенные в договор, они имеют обязательную силу для исполнения сторонами, но наличие их необязательно для заключения договора.

Например, стороны вправе уточнить круг обязанностей работника, а также условие о режиме рабочего времени - если для работника он не совпадает с общим режимом работы организации, установленным правилами внутреннего трудового распорядка (неполный рабочий день, неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы и др.).

Таким образом, законом установлена структура трудового договора, но в самом содержании в условиях договора расширена возможность индивидуализации сторон, установления более узкой трудовой функции либо более широкой, как, например, при совмещении профессий. Это важно для малых предприятий, где количество работников составляет, например, пять человек и каждый из них совмещает в одном лице и продавца, и грузчика, и кладовщика. Таким же образом законодателем в ст. 58 ТК РФ установлено как необходимое условие - срок договора, но стороны могут прийти к соглашению о длительности этого срока, но с некоторыми ограничениями.

Как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон, влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникших на его основе трудовых правоотношений; их невыполнение должно повлечь правовые последствия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. По общему правилу законодатель запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Согласно ст. 9 Трудового кодекса РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от ответственности, установленной за нарушение трудового законодательства. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности. Таким образом, в трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с законодательством.

Следует подчеркнуть, что стороны не вполне свободны в выработке условий трудового договора. Трудовое право именно потому и выделилось в начале XX в. из гражданского, что законодатель счел необходимым предусмотреть определенный минимум гарантий работнику, который не может быть изменен соглашением сторон. Так, не допускается установление продолжительности рабочего времени больше, чем предусмотрено законодательством, оплаты труда — меньше минимального размера, установленного федеральным законом. Нельзя предусматривать материальную ответственность работника в большем размере, чем это установлено законодательством, и т.д.[\[1\]](#).

Это связано с двумя характерными особенностями трудово-го правоотношения: экономическим неравенством сторон и подчиненным положением работника. Ограничивая свободу договора, законодатель стремится помешать работодателю, во-первых, используя свое экономическое превосходство, диктовать кабальные условия при заключении трудового договора и, во-вторых, злоупотреблять своей властью после его заключения.

## **2. Классификация трудового договора по сроку действия**

Понятие «трудовой договор» являются родовым, что обуславливает существование большого количество классификаций, которые выделяются на основании выделения каких-либо определенных черт. Наличие этих особенностей позволяет классифицировать трудовой договор на его отдельные виды.

Одной из наиболее часто выделяемых классификаций является срок действия трудового договора.

Срок трудового договор занимает особое место в перечне условий трудового договора. Как следует из содержания части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, законодатель не отнес срок непосредственно к числу существенных условий трудового договора, по-видимому, посчитав достаточным установить, что в случае заключения срочного трудового договора в нем должны указываться срок действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения именно срочного трудового договора (часть пятая статьи 57 ТК РФ), а также положение о том, что трудовой договор, в котором не оговорен срок действия, считается договором, заключенным на неопределенный срок (часть третья статьи 58 ТК РФ).

Срок трудового договора выборных работников совпадает со сроком их полномочий, определяемым соответствующими законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

Безусловный приоритет отдан договорам на неопределенный срок. Законодатель установил правило, что срочный договор должен заключаться лишь при наличии достаточных к тому оснований. Если же орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или суд установит, что трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, то срочный трудовой договор будет считаться заключенным на

неопределенный срок. Иными словами, срочный характер трудового договора можно оспорить в суде или государственной инспекции труда. Верховный Суд РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. указал, что, поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ. При этом в силу ст. 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Итак, по срокам действия различает только два вида трудового договора:

- а) трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок;
- б) срочный трудовой договор, заключенный на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор может быть заключен лишь в случае, 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 иными федеральными законами.

Законодательство запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 6 ст. 58 ТК).

Трудовой кодекс (ст. 59) указывает, в каких случаях срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника. Перечень открытый, так как срочный трудовой договор может быть заключен в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК).

## Особенности срочных трудовых договоров

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. Из перечня общих оснований заключения срочного трудового договора в новом Кодексе исчезло указание на интересы работника, которое на практике трактовалось как возможность заключения срочного трудового договора на основании письменного заявления работника. С введением Трудового кодекса в действие письменное заявление работника без указания законных причин заключения срочного трудового договора не является основанием для установления трудовых отношений на определенный срок.

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.

Статья 59 Трудового кодекса РФ приводит перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров. Например, срочный трудовой договор может заключаться для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства (с численностью до 40 работников), а также к работодателям - физическим лицам; с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с лицами, работающими по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с руководителями, главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и др.

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.

Течение сроков, влекущих прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий календарный день после даты, которой определено окончание трудовых отношений (ст. 14 ТК РФ). Если последний день срока приходится на нерабочий день, он заканчивается в следующий за ним ближайший рабочий день. К примеру, срок трудового договора истекает 5 мая 2009 г. в воскресенье, тогда днем его окончания следует считать следующий за ним рабочий день - 6 мая 2009 г.

Если срок договора истек, и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Расторжение трудового договора в связи с истечением срока уже невозможно, а увольнение такого работника может происходить лишь по общим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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.

## **2.2 Классификация трудового договора по субъектному составу**

Трудовой договор (трудовой контракт, трудовое соглашение) - это соглашение между работодателем и работником о характере трудовых отношений. Именно трудовой договор юридически оформляет взаимные права и обязанности участников трудового процесса. Грамотно составленный трудовой договор защитит интересы работодателя, не ущемляя при этом прав работника, и поможет избежать многих нежелательных правовых последствий.

Трудовые отношения руководителя организации с ее собственниками отличаются от отношений организации с обычными наемными работниками, т.к. правовой статус руководителя существенно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности. Поэтому трудовое законодательство предусматривает ряд особенностей регулирования труда руководителя организации.

Руководитель организации - физическое лицо, которое осуществляет руководство этой организацией, выполняя функции единоличного исполнительного органа (ст.273 ТК РФ). Руководитель может именоваться директором, генеральным директором, президентом и др.

Отношения между руководителем организации и организацией регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "Об акционерных обществах", Федеральным законом "Об обществах с ограниченной ответственностью", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными

нормативными актами.

В отличие от обычных трудовых договоров, в качестве работодателя по трудовому договору с руководителем организации может выступать только юридическое лицо.

Трудовые договоры с руководителями организация являются самыми сложными и трудоемкими в заключении и оформлении. Чтобы гарантировать соблюдение прав и обязанностей обеих сторон (работника и работодателя) в трудовом договоре с руководителем организации необходимо предусмотреть множество условий. Причем эти условия должны досконально регулировать трудовые отношения сторон, для любого юриста, составляющего подобный договор это огромная ответственность.

Руководители организации могут именоваться по-разному: генеральный директор, директор, председатель и т.д. Однако все они объединяются одной общей чертой - все они находятся в трудовых отношениях с руководимой ими организацией. Следовательно, в качестве работодателя в трудовом договоре с руководителем организации будет выступать сама организация (ст.20 ТК РФ), а основанием заключения трудового договора и приема на работу может являться, как правило, решение учредителей (участников) организации, либо Совета директоров, в соответствии с Уставом. От имени работодателя трудовой договор с руководителем организации подписывается лицом, указанным в Уставе организации: председателем общего собрания участников, председателем совета директоров и т.п.

Заключению трудового договора с руководителем организации обычно предшествуют такие процедуры, как избрание на должность либо прохождение конкурса.

Трудовой договор с руководителем организации, как правило, заключается на определенный срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон (ст.275 ТК РФ). Максимальный срок срочного договора - 5 лет (ст.58 ТК РФ).

В трудовой договор с руководителем организации обязательно должны быть включены следующие существенные условия:

- размер заработной платы
- компетенция, ответственность;

- обязательство о неразглашении коммерческой тайны.

Подписывать трудовой договор с руководителем организации должен собственник имущества фирмы или уполномоченный на это сотрудник, поскольку руководитель не может подписать договор, выступая одновременно, и как сотрудник, и как представитель организации.

Как показывает юридическая практика, наибольшее количество спорных ситуаций возникает именно при прекращении трудового договора с руководителем. Он может быть отстранен от должности как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ для обычных работников, так и по специальным, установленным ст.278 ТК РФ. Эти специальные основания связаны со спецификой работы руководителя, от разумности и добросовестности действий которого напрямую зависит эффективная работа компании. Однако в случае прекращения трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация (ст.279 ТК РФ).

ТК РФ регулирует самые различные трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем. Так, особенности труда женщин, лиц с семейными обязанностями, регулируются ст.253-264 ТК РФ. Эти статьи устанавливают особенности трудовых договоров с женщинами и лицами с семейными обязанностями: режимы труда и отдыха, характер и вид трудовой функции, гарантии и компенсации и т.д.

Трудовые договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями, безусловно, несколько ограничивают в правах работодателя, однако, при правильно оформленном трудовом договоре, права и работника и работодателя могут быть защищены, а также обе стороны могут избежать многих нежелательных правовых последствий.

Правительством Российской Федерации установлены перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Например, в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки их трудовых функций, нормы

обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного

работодателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Кроме вышеперечисленных льгот по предоставлению выходных и отпусков, законодательством, в ст.259 ТК РФ, установлены гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

С октября 2006 года у работодателя появилась возможность увольнения в период беременности в связи с истечением срока действия трудового договора женщины, которая заключила срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Однако это допускается в том случае, если беременную женщину невозможно перевести до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять с учетом состояния здоровья, с ее письменного согласия. На работодателя возлагается обязанность предлагать беременной женщине, прежде всего, вакантную должность или работу, соответствующую ее квалификации. При отсутствии такой должности или работы предлагается вакантная низшая должность или нижеоплачиваемая работа. При этом работодатель обязан предлагать все имеющиеся у него вакансии в данной местности, если они отвечают названным требованиям. Вакансии, имеющиеся в других местностях, он обязан предлагать, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

По общему правилу не допускается также расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет

(ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

При наличии перечисленных оснований расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается и с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, и с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), и с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником о характере трудовых отношений. Именно трудовой договор юридически оформляет взаимные права и обязанности участников трудового процесса

Безусловно, работодатель не заинтересован в неквалифицированных кадрах, однако, на рынке труда нередки ситуации, когда для экономии средств на работу, не требующую особых профессиональных навыков, крупные и мелкие компании берут несовершеннолетних работников, заключая с ними трудовой договор. По общему правилу трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 16 лет. Вместе с тем в ряде случаев ТК РФ допускает заключение трудового договора в более раннем возрасте:

Несовершеннолетний ученик, оставивший общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, может быть принят в установленном порядке на работу, если он достиг возраста 15 лет

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет определяются в ст.265-272 ТК РФ, а также коллективным договором, соглашением. В данной статье законодательством устанавливаются режимы труда и отдыха для

несовершеннолетних работников, условия труда и заработной платы и т.д.

По трудовому договору несовершеннолетний работник не может быть занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Также запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Трудовой договор с несовершеннолетним может быть расторгнут по любому из оснований, указанных в ст.77 ТК РФ. Дополнительным основанием для расторжения трудового договора с несовершеннолетним может стать нарушение правил его приема на работу ( ) п.11 ч. первой ст.77 ТК РФ п. 11 ч. первой ст. 77 ТК РФ). Например, работник до 18 лет был принят для выполнения тяжелых, вредных или опасных работ, в ночной клуб или в магазин, торгующий спиртными напитками.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и

защите их прав.

Особенности заключения трудового договора с лицами, работающими по совместительству (предусмотрены ст.282-288 ТК РФ)

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Существует два вида совместительства: внутреннее и внешнее. Внутреннее совместительство - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Внешнее совместительство - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя.

Любой работник, заключая трудовой договор о работе по совместительству, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, также работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке.

Сторонами трудового договора с совместителем является работодатель и работник. В качестве работодателя может выступать предприятие любой формы собственности, учреждение, организация, отдельные граждане. К работнику ТК РФ предъявляет особое требование: не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

С лицами, работающими по совместительству, трудовой договор может быть прекращен по всем основаниям, которые установлены для работников, заключивших основной договор. Кроме этого, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.



# Заключение

В теории трудового права существует различное множество классификаций трудовых договоров. Одной из наиболее часто применяемых в научной литературе является подразделение договоров по сроку их действия. В российском праве принято выделять следующие виды трудовых договоров по сроку их исполнения:

- договор с неопределенным сроком;
- срочный договор, заключенный на срок не более пяти лет;
- договор на время выполнения определенной работы.

Последний вид договора также ограничен по времени действия, но это время ограничено не календарным сроком, как в срочном договоре, а временем окончания определенной работы (сезонной, временной и т.д.).

Так же, большое количество видов трудового договора как правового отношения выделяет Трудовой кодекс Российской Федерации по половым, семейным, возрастным, социальным и иным особенностям работников, особенностям работодателей, условиям и месту выполняемой работы и другим критериям. По отмеченным особенностям Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет трудовые договоры, заключаемые с женщинами и лицами с семейными обязанностями (глава 41), 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, работающих 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), медицинскими и творческими работниками (ст. 350, 351 ТК РФ) и др.

Объединяющим началом всех рассмотренных видов трудовых договоров будет их форма, которая едина для всех, поскольку все трудовые договоры как письменные документы заключаются только в письменной форме.

Подводя итог можно заключить, что в данной работе были рассмотрены основные положения о трудовом договоре, были изучены основные виды трудового договора:

срочный и бессрочный.

## **Список источников**

1. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, 2002. — 512 с. [↑](#)