**ВВЕДЕНИЕ**

Многозначность термина «трудовой договор» сама по себе уже предполагает наличие не одного, а нескольких видов трудового догово­ра, существенно различающихся между собой или представляющих разные явления социально-правовой действительности. Эти различия отчетливо выявляются при сравнении, например, трудового договора как института трудового права с трудовым договором как институтом трудового законодательства или с «Трудовым договором» как назва­нием разд. III Трудового кодекса Российской Федерации. Относитель­но самостоятельными явлениями по отношению друг к другу вы­ступают, например, трудовой договор как правовой институт, трудовой договор как реальное правовое отношение и трудовой договор как пись­менный документ.

Некоторые из приведенных явлений, охватываемых понятием «трудовой договор», представляют по своему строению нечто единое целое, не поддающееся внутренней классификации, например, трудо­вой договор как институт права и законодательства или как название одного из разделов Трудового кодекса Российской Федерации. Другие могут подразделяться на самостоятельные виды (подвиды), например, трудовой договор как правовое отношение, в структуре которого мо­жет быть выделено значительное количество самостоятельных видов, различающихся между собой по субъектам (особенностям участников), по объектам (характеру трудовой функции, особенностям оплаты), по содержанию (совокупности прав и обязанностей участников).

Поэтому выделение, анализ и классификация видов трудового договора представляет не только теоретический интерес, но и имеет важное практическое значение, позволяет точнее и глубже познать со­циально-правовое назначение той или иной разновидности трудового договора, использовать эти знания для более эффективного регулиро­вания трудовых отношений, удовлетворения прав и интересов работ­ников и работодателей, а также других лиц, вовлеченных в сферу дей­ствия трудового договора.

Однако выделение видов трудового договора сопряжено с опре­деленными трудностями, существование которых обусловлено уже тем, что действующий Трудовой кодекс Российской Федерации не пользу­ется термином «вид трудового договора», такое словосочетание в нем не встречается. Но сами по себе виды и разновидности трудового до­говора в Трудовом кодексе Российской Федерации не только выделя­ются, но и широко используются для дифференциации прав и обязанно­стей участников трудовых отношений и в иных целях. Так, если обратимся к ст. 58 ТК РФ, то увидим, что в ней вполне отчетливо на­званы два вида трудового договора: 1) трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок (п. 1 ч. 1 ст. 58), и 2) срочный трудовой до­говор, заключаемый на срок не более пяти лет (п. 2 ч. 1 ст. 58, ст. 59). Как нетрудно заметить, эти два вида трудового договора различаются между собой продолжительностью действия, которая влияет на круг и объем прав и обязанностей его сторон.

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.

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). Каждый из этих видов трудового договора характери­зуется рядом существенных особенностей, предопределяемых право­вым положением работодателя, сказывающимся на правах работника.

**Виды трудовых договоров**

**Срочный трудовой договор (контракт)**

 Срочный трудовой договор заключается не более чем на пять лет, если иное не установлено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Обратите внимание: если в трудовом договоре не указан срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок.
Ситуации, в которых работодатель и работник могут заключить срочный трудовой договор, перечислены в статье 59 Трудового кодекса. Обычно срочный трудовой договор заключается когда нужно заменить временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Другие ситуации когда требуется заключение срочного трудового договора:

* предстоит выполнить временные (до двух месяцев), сезонные работы или работы, выходящие за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и др.);
* планируется расширение объема работ или выполняемых услуг;
* работник будет принят на должность руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера;
* работник будет направлен на работу за границу;
* работник является совместителем, студентом или стажером;
* работодателем является субъект малого предпринимательства — организация или физическое лицо.

Кроме того, в соответствии со статьями 58 и 59 Трудового кодекса основания для заключения срочных трудовых договоров могут содержаться и в иных федеральных законах.

**Коллективный договор**

Коллективный договор - договор между собственником или администрацией предприятия, с одной стороны, и трудовым коллективом, представленным профсоюзным комитетом, с другой стороны. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.
Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.
 Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.
 В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
* улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
* соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
* оздоровление и отдых работников и членов их семей;
* частичная или полная оплата питания работников;
* контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
* отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
* другие вопросы, определенные сторонами.

 В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
 Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, следовательно статья 41 ТК РФ дает право сторонам самостоятельно определять содержание и структуру коллективного договора.
Следует обратить внимание, что данный перечень не является исчерпывающим, поскольку в статье 41 ТК РФ указывается, что в коллективный договор могут включаться и другие вопросы, определенные сторонами.
 В соответствии с ТК РФ в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества, условия труда с учетом финансово-экономического положения работодателя.
 В коллективных договорах не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

**Трудовой договор с индивидуальным предпринимателем (ИП)**

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц - установлены гл. 48 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).
 Согласно ст. 20 ТК РФ, работодатели - физические лица делятся на две категории:
 - физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей;
 - физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.
Порядок заключения и расторжения трудового договора
Согласно ст. 303 ТК РФ, работодатель - физическое лицо обязан:
 - оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
 - уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
 - оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.
Обязанность в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией) предусмотрена только для работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальным предпринимателем, Кроме того, для таких работодателей предусмотрена обязанность регистрировать и прекращение трудового договора.
 Индивидуальные предприниматели - работодатели, заключившие трудовые договоры, не должны регистрировать их в органах местного самоуправления.
 Для заключения трудового договора лицо, поступающее на работу к индивидуальному предпринимателю, должно предъявить следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

 Если работник заключил трудовой договор впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
Согласно ст. 303 ТК РФ, в письменный трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем - индивидуальным предпринимателем, в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.
В ст. 57 ТК РФ перечислены обязательные условия, т.е. такие условия, без которых трудовой договор в принципе не может быть заключен, а именно:

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
* сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
* идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
* сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
* место и дата заключения трудового договора.

 При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом работу, определенную этим договором (ст. 303 ТК РФ).
 По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - индивидуальным предпринимателем может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.
Работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, имеют право вносить определенные изменения в условия трудового договора.
Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель - индивидуальный предприниматель имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).