# Виды трудовых договоров

Курсовая работа по предмету: Трудовое право

Выполнила: Мухометьярова Г.К., гр. ЮД-219

Государственное Образовательное Учреждение Областной Учебно-методический центр «Ориентир»

Омск, 2000 г.

**Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов договоров.**

Виды трудовых договоров. Все трудовые договоры по времени действия законодатель делит на три вида (ст. 17 КЗоТ РФ):

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.).

Однако указанная классификация еще не отражает особенности всех видов трудовых договоров, а эти особенности есть как в порядке заключения, так и в содержании различных видов договоров. И единого критерия для классификации трудовых договоров нет. Каждый из указанных видов договоров можно в свою очередь разделить по особенностям порядка их заключения и содержанию на следующие виды.

Договор с неопределенным сроком заключается:

обычный, когда, как правило, обусловливаются сторонами место работы, трудовая функция работника, а во многих (ранее указанных) случаях и размер заработной платы; такой договор заключается в большинстве случаев;

контракт, который может быть и с неопределенным сроком, но, как правило, он относится к срочным договорам;

с заявленным сроком при подготовки молодым рабочим и молодым специалистом по направлению по окончании учебы в профтехучилищах, в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях;

принятых по конкурсу;

по совмещению профессий;

с нештатным работником;

о надомной работе.

Срочный трудовой договор заключается:

контракт;

по организованному набору;

для работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях;

на любой определенный календарный год, не превышающий пяти лет (например, на время длительного отпуска постоянной работницы в связи с отпусками по беременности и родам и уходу за ребенком до полутора лет можно принять работника по срочному договору, а можно и по договору для определенной работы;

для производственного обучения или ученический на срок не менее шести месяцев, который затем трансформируется в обычный договор с неопределенным сроком;

с руководителем организации на срок, определяемый уставом данной организации.

Но срочный договор может заключаться не всегда, а лишь если нельзя заключить договор с неопределенным сроком, учитывая характер или условия предстоящей работы, интересы работника и когда закон прямо предусмотрел заключение срочного договора (ч. 2 ст. 17 КЗоТ РФ). Так, Закон «Об образовании» прямо предусмотрел заключение с учителями контракта сроком на пять лет, то же с государственными служащими, с руководителями организаций и другими работниками.

Договор на время выполнения определенной работы ограничен во времени характером и объемом работы. Он может быть трех видов:

договор о временной работе;

договор о сезонной работе;

договор для определенной другой работы (кроме временной и сезонной), которая по своему характеру и объему должна оканчиваться ее выполнением.

Рассмотрим особенности ранее указанных отдельных видов трудовых договоров. И начнем с контракта и договора государственного служащего как новых видов трудовых договоров.

Контракт — это новый особый вид трудового договора. В новой редакции КЗоТ РФ везде, где речь идет о трудовом договоре, в скобках указывается контракт. Ранее подчеркивалось, что контракт — это новый вид трудового договора, рожденный в переходный к рыночным отношениям период.

Впервые он был введен в 1991 г. ныне отмененным Законом РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности» предусматривавшим в ст. 31, что при назначении, избрании руководителя предприятия с ним заключается контракт (договор), в котором определяются права, обязанности и ответственность руководителя предприятия перед собственником имущества и трудовым коллективом, условия оплаты его труда, срок контракта, условия освобождения от занимаемой должности. Условия этого контракта должны согласовываться с трудовым коллективом. Таким образом законодатель определил здесь содержание непосредственных условий контракта, оговариваемых сторонами, значительно шире, чем было в обычном трудовом договоре, включив в них и условия об ответственности и возможности дополнительные основания освобождения от должности руководителя государственного или муниципального предприятия, при наличии которых он увольняется по п. 4 ст. 254 КЗоТ, т.е. по «предусмотренным контрактом, заключенным с руководителем предприятия». Затем контракты стали заключаться и с другими категориями работников (творческими, специалистами теле- и радиокомпаний, работниками образования, здравоохранения, спорта и др.). Суть контракта состоит в более широком содержании оговариваемых сторонами непосредственные условий, которые не должны, однако, ухудшать положение работник по сравнению с трудовым законодательством. Таким образом трудовое законодательство определило, с кем обязательно заключается контракт.

Контракт — это особый вид трудового договора, заключенного в соответствии со специальным об этом законодательством между работником и работодателем, в котором содержится широкий перечет. оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, ответственности и др. Юридическая природа контракта различна для двух категорий работников: в одних случаях заключение договора при приеме — обязанность для ряда должностных лиц, а остальных — субъективное право, реализуемое по соглашению работника и работодателя, когда право на вид трудового договора имеют обе его стороны. Сейчас имеется несколько примерных форм контракта (для руководителей организаций и др.), облегчающих его заключение. Примерные формы имеют сугубо рекомендательный характер и позволяют сторонам успешнее и быстрее согласовать большую часть условий, индивидуализировать контракт.

Так, есть Рекомендации Комитета по высшей школе от 10 ноября 1992 г. о контрактной форме заключения трудового договора с профессорско-преподавательским составом государственного образовательного учреждения (подразделения) и приложенная к ним примерная форма контракта. Такой контракт заключается в соответствии с п. 2 (Закона РФ «Об образовании» с вновь поступившими работниками, а с профессорско-преподавательским составом и научными работниками соответственно по истечении их пятилетнего срока конкурсного избрания или аттестации. Контракт, как правило, заключается сроком на пять лет. И хотя в КЗоТ РФ он поставлен в скобках рядом с трудовым договором, это не дает права утверждать, что они синонимы. Трудовой договор — это широкое родовое понятие, а контракт — его видовая часть.

Трудовой договор государственного служащего имеет много особенностей в соответствии с Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.. Эти особенности есть в приеме на государственную службу, ее прохождении и в увольнении. Он предусмотрел как ряд изъятий, так и ряд трудовых льгот для государственных служащих по сравнению с общим трудовым законодательством.

Государственная должность — это должность в федеральных органах власти, органах власти субъектов РФ, а также в иных государственных органах, созданных в соответствии с Конституцией РФ, с установленными обязанностями по исполнению и обеспечению полномочий и деятельности данного органа.

Закон все государственные должности подразделил на три категории: А, Б и В.

К категории А относятся самые высокие государственные должности установленные Конституцией РФ, федеральными законами, конституциями и уставами субъектов Российской Федерации (президент, премьер-министр, министры, руководители палат Федерального собрания и те же должности и главы администраций в субъектах Российской Федерации, судьи, депутаты и др.). Их зарплату определяют федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации.

К категории Б относятся должности, учреждаемые в предусмотренном законодательством порядке для непосредственного обеспечения полномочий лиц, занимающих должности категории А.

К категории В относятся должности, учреждаемые самими государственными органами для исполнения и обеспечения полномочий этих органов.

Перечень государственных должностей всех трех категорий указан в Реестре государственных должностей. По рангу они классифицируются на 5 групп: высшие (5-я группа), главные (4-я группа), ведущие (3-я группа), старшие (2-я группа) и младшие (1-я группа).

Государственным служащим называется работник, занимающий государственную должность.

Они принимаются по конкурсу или назначением. Испытание при их приеме может быть установлено от 3 до 6 месяцев. Их трудов договор ограничен возрастом до 60 лет. Право поступления на государственную службу имеют граждане России не моложе 18 лет, владеющие государственным языком, имеющие профессиональное образование отвечающие требованиям, установленным законом для государственных служащих. Не могут быть приняты и находиться на государственной службе граждане: признанные судом недееспособными или ограниченно дееспособными, лишенные судом права занимать государственную должность, в случае наличия заболевания, препятствующего исполнению должности государственного служащего, отказа от процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну, отказа от представления сведений, указанных в ст. 12 Закона. А эта статья предусматривает сведения о доходах, имущественном положении и др. При приеме гражданин представляет ряд документов, в том числе о состоянии здоровья. Занятие государственной должности категории А ограничено cpoком избрания или назначения на соответствующую должность. Вообще же трудовой договор государственного служащего заключается на неопределенный срок или на срок не более пяти лет. В этот договор включается обязательство гражданина обеспечивать выполнение Конституции РФ и федеральных законов в интересах граждан России.

Поступление на государственную службу оформляется приказом по государственному органу о назначении на государственную должность. Такое назначение производится по категории Б — по представлению соответствующих лиц категории А, на должности 1-й группы, категории В — соответствующим должностным лицом, на должности 4 и 5-й групп категории В — по результатам конкурса.

Для определения уровня профессиональной подготовки, соответствия занимаемой должности и для присвоения квалификационного разряда проводится аттестация государственных служащих не реже одного раза в четыре года и не чаще одного раза в два года в порядке, устанавливаемом федеральными законами и законами субъектов Росой Федерации.

Государственный служащий не вправе: заниматься другой оплачиваемой деятельностью (кроме педагогической, научной и иной творческой работы), быть депутатом, заниматься предпринимательской деятельностью, состоять членом органа управления коммерческой организации, принимать участие в забастовках. Он имеет и другие ограничения, предусмотренные ст. 11 Закона о государственной службе. Но имеет ряд льгот по отпускам, в том числе дополнительный отпуск за выслугу лет, возможен и отпуск без сохранения заработной платы на срок до одного года, льготы в оплате труда и по другим вопросам.

Закон предусмотрел основные права и обязанности государственного служащего, меры дисциплинарного взыскания, в числе которых Предупреждение о неполном служебном соответствии и смещение на низшую должность. Государственным служащим присваиваются чины: по высшим должностям — действительный государственный советник РФ, по главным — государственный советник, по ведущим — государственный советник 1,2 и 3-го класса, по старшим должностям — советник государственной службы 1, 2 и 3-го класса, а по младшим — референт государственной службы 1, 2 и 3-го класса. Закон (ст. 25) установил для них и дополнительные основания увольнения: выход на пенсию, достижение предельного возраста для замещения государственной должности, прекращение гражданства России, несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных данным Законом, разглашение государственной или иной охраняемой законом тайны, возникновение предусмотренных ст. 21 Закона ограничений. Продление пребывания на государственной службе человека, достигшего возраста \_\_\_ лет, может быть лишь однократное не более чем на год. После достижения 65 лет государственный служащий может продолжать работу в государственных органах на условиях срочного трудового договора.

Особенности трудового договора судей определяет Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 г. Он установил возраст для судьи — не моложе 25 лет, должность судьи — пожизненная, так как судьи несменяемы, если иное не предусмотрено законом. Их полномочия могут приостанавливаться или прекращаться по общим или дополнительным основаниям, установленным в данном Законе, о чем будет сказано далее в параграфе об увольнениях. Он также имеют ряд ограничений (нельзя заниматься предпринимательством и др.) и ряд трудовых льгот по этому Закону.

Главы администраций в системе исполнительной власти также относятся к государственным служащим. Глава администрации субъекта Российской Федерации является высшим должностным лицом края, области, города федерального значения, автономной области, округа. Данный трудовой договор имеет следующие особенности в соответствии с Положением о главах администрации, утвержденным Указом Президента РФ от 3 октября 1994 г.:

Глава администрации, если он не занял эту должность в результате выборов, назначается на должность и освобождается от должности Президентом РФ по представлению Председателя Правительства РФ.

Освобождение его от должности производится также в случае письменного заявления об отставке, утраты гражданства Российской Федерации, вступления в законную силу обвинительного приговора в отношении его, признания его недееспособным решением суда, вступившим в законную силу. Это дополнительные основания его увольнения.

Глава администрации обязан подать в отставку в случае избрания его депутатом законодательного (представительного) органа субъекта Федерации или органа местного самоуправления, а также при выполнении им любой оплачиваемой работы (кроме преподавательской, научной или другой творческой деятельности).

Глава администрации назначает на должность и освобождает от должности глав администраций городов и районов, применяет к ним меры дисциплинарной ответственности (если это не отнесено к органам местного самоуправления).

Глава администрации имеет право на ежемесячную надбавку в размере до 40 процентов и надбавку за сложность и специальный режим работы в размере до 50 процентов, право на ежегодный и дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 36 рабочих дней, а так же право при освобождении его от должности получать пособие в течении до одного года в размере заработной платы главы администрации и доплату, если его заработная плата по новой работе будет ниже прежней.

Как видно из приведенных особенностей трудового договора государственных служащих, они установлены не только специальными нормами-изъятиями, но и нормами-льготами, предусматривающими для них ряд привилегий и поощрений.

К новым видам срочного трудового договора относится трудовой договор (контракт) с руководителем организации, заключаемый на срок, который устанавливается в соответствии с учредительными документами организации решением собственника имущества организации (уполномоченным органом организации, который имеет право представлять организацию в трудовых отношениях с ее руководителем заключать с ним трудовой договор). Особенности данного трудового договора (контракта) будут определены Федеральным законом «Об особенностях регулирования труда руководителя организации», проект которого одобрен во втором чтении Государственной Думой в мае 1997 г.

Данный проект указывает, что трудовые отношения руководителя организации регулируются трудовым законодательством с учетом установленных данным Законом особенностей. Он дает понятие трудового договора (контракта) с руководителем организации, по которому руководитель «обязуется добросовестно и разумно управлять организацией», осуществлять свои полномочия, а собственник имущества организации (уполномоченный орган организации) обязуется обеспечивать руководителю условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и трудовым договором (контрактом). Проект Закона указывает, какие условия должны определяться в трудовом договоре: срок договора, размер зарплаты, размер компенсации при досрочном расторжении трудового договора не по вине руководителя, полномочия его по управлению организацией, в том числе право приема и увольнения сотрудников, ответственность его за нарушение условий трудового договора (контракта), за экономические результаты деятельности, сохранность и целевое использование имущества, условие о неразглашении служебной (коммерческой) тайны. В трудовой договор (контракт) руководителем могут включаться условия социальных гарантиях ему, членам его семьи, о выплате ему доли от чистой прибыли организации, а также другие условия, не ухудшающие его положение по сравнению с законодательством о труде, за исключением изъятий, предусмотренных указанным Федеральным законом. А изъятия по этому проект следующие:

ограничено совместительство. Он может это делать лишь с разрешения собственника имущества организации (уполномоченного ее органа). Он не может входить в состав органов, осуществляющих надзорно-контрольные функции;

он обязан ежегодно представлять учредителям (участникам) организации или ее уполномоченному органу декларацию о своих доходах;

он обязан сообщать им о всех сделках организации, в которых он может быть признан заинтересованным лицом (включая сделки, где стороны — его родственники или свойственники или если они занимают должности в органах управления стороны сделки);

кроме дисциплинарных взысканий (ст. 135 КЗоТ РФ) он может быть подвергнут следующим дисциплинарным взысканиям: отстранение от должности не более чем на один месяц до решения вопроса об ответственности, лишение права судом занимать должности руководителя организаций и должности в коллегиальном органе управления сроком до 3 лет. В суд с ходатайством об этом обращается собственник имущества организации, т.е. это его деквалификация;

он несет материальную ответственность за причиненные его виновными действиями (бездействием) организации убытки всем сноим имуществом.

Для руководителя организации указанный Закон предусматривает дополнительные основания увольнения (ст. 17), о чем будет сказано далее в параграфе об увольнениях. Он также обязан выплатить организации компенсацию в 100 минимальных размеров оплаты труда, если досрочно увольняется без уважительных причин. Место работы отличается от рабочего места работника. Последнее может меняться (с согласия работника, если при этом не меняются существенные его условия труда, рабочее место может быть и непостоянным, например при разъездном характере работы. Место же работы определяет, с каким работодателем заключен трудовой договор, и его нельзя менять без согласия работника. Свое рабочее место руководитель организации определяет сам.

В содержание управленческой функции руководителя организации входят его распорядительные правомочия по управлению имуществом и трудом, нормотворческие по изданию локальных норм, правоприменительные по применению норм трудового законодательства к конкретным работникам, в том числе дисциплинарная и поощрительная его власть.

Законодательство нередко устанавливает квалификационные требования к руководителям производства, их профессиональному образованию. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. в ст. 69 предусматривает, что совмещение руководителем этой организации должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров. Эта же статье в п. 3 предусматривает, что в акционерном обществе общее собрание акционеров или совет директоров вправе расторгнуть договор с управляющим в любое время.

Трудовые договоры молодых рабочих, окончивших профессионально-технические училища, и молодых специалистов, окончивших  по направлению предприятия высшие и средние специальные учебные заведения, занимают особое место в системе трудовых договоров. Их нельзя полностью отнести к обычным договорам о постоянной работе с определенным сроком действия, поскольку в период обязательного срока отработки по окончании учебы на молодого рабочего и молодого специалиста распространяются специальные нормы законодательства (порядок переводов, увольнения и т.п.), и он не может быть уволен по собственному желанию по ст. 31 КЗоТ РФ. Но это и не срочный договор поскольку истечение срока обязательной отработки не дает права администрации, как при срочном трудовом договоре, прекратить данный договор за истечением срока. Ныне по-новому урегулирована подготовка и направление на работу молодых специалистов постановлением Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов высшим и средним специальным образованием» от 19 сентября 1995 г. Такая подготовка по контрактам осуществляется среди тех лиц, которые обучаются за счет бюджетных средств. Контракт же заключают соответствующие учебные заведения с работодателем о целевой подготовке для данного работодателя определенного числа молодых специалистов. В соответствии с данным контрактом учебное заведение формирует на добровольной основе контингент обучающихся целевой подготовкой для данного работодателя. Объем такой целевой подготовки специалистов устанавливают федеральные органы исполнительной власти, которым подчинены данные специальные образовательные учреждения, по согласованию с Министерством общего и профессионального образования РФ в пределах приема студентов за счет федерального бюджета.

Не позднее чем за три месяца до окончания студентом профессионального высшего или среднего образовательного учреждения он заключает по предложению руководителя этого учреждения контракт с соответствующим работодателем, имеющим договор о целевой подготовке специалистов. Таким образом, прежняя советская форма обязательного распределения выпускников вузов и техникумов на работу заменена договорной формой целевой их подготовки и договорной формой распределения на работу. При этом оба договора названы контрактами, и они тесно связаны между собой.

Выпускник заключает по предложению ректора вуза, директора техникума и другого профессионального образовательного учреждения контракт с руководителем о работе у него по полученной специальности сроком до трех лет. По этому контракту должность молодого специалиста должна соответствовать профилю и уровню его профессионального образования. Данный контракт предусматривает взаимные обязанности его сторон и взаимную ответственность за нарушение законодательств. Указанное постановление Правительства предусматривает ряд отлагательных и отменительных условии, которые освобождают выпускников заключать такие контракты с работодателем, если выпускник имеет уважительные причины (медицинские противопоказания для этой работы, наличие родителей или супруга (супруга инвалида I и II группы (т.е. полностью нетрудоспособных), если работа предлагается не по месту их жительства, или беременность, наличие ребенка до 1,5 лет, если работа предоставляется не по месту жительства семьи или если предлагаемая работа не соответствует полученному образованию и др.). В иных случаях выпускники, отказавшиеся от заключения контракта о труде с данным работодателем или нарушившие. его, обязаны возместить учебному заведению и работодателю до получения диплома затраты на стипендию и другие социальные пособия (доплаты) и льготы в порядке и на условиях, определенных контрактом. От возмещения затрат освобождаются лишь обучавшиеся только на «отлично» с момента подписания контракта, а также дети-сироты, инвалиды I и II группы, ветераны боевых действий, пострадавшие от радиационных катастроф и получающие стипендии в обязательном порядке по решению Президента РФ и Правительства РФ.

Трудовой договор работника, принимаемого по конкурсу, заключают:

лица, прошедшие конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно исследовательских институтов и лаборатории;

артисты, режиссеры и другие театральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности;

государственные служащие могут приниматься по конкурсу. Работники, принимаемые по конкурсу, зачисляются на работу приказом руководителя (директора). Они не подлежат аттестации. Особенностью данного трудового договора является то, что он заключается лишь с лицами, избранными предварительно по конкурсу тайным голосованием.

Все должности научно-педагогических работников вузов согласно ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании от 19 июля 1996 г. замещаются по трудовому договору (контракту). Заключению трудового договора (контракта) научно-педагогического работника вуза на срок до пяти лет предшествует конкурсный отбор на должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок их выборов определяют уставы вузов. В государственных и муниципальных вузах должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей филиалов институтов замешаются лицами не старше 65 лет. При достижении данного возраста указанные лица переводятся с их согласия на иные должности по их квалификации. Для ректора по представлению ученого совета вуза учредитель вправе продлить срок пребывания в должности ректора до 70-летнего возраста. А для других должностей этот срок может продлевать ректор вуза до достижения ими 70 лет.

Трудовой договор по совмещению профессий (должностей). Порядок и условия совмещения профессий (должностей) устанавливают по соглашению сторон трудового договора.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником по его трудовой функции наряду со своей основной профессией (должностью) дополнительной работы по другой профессии (должности), а под расширением объема работ, зон обслуживания — выполнение в течение того же рабочего дня (смены) дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Такие виды работ допускаются по одному трудовому договору в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ, обслуживания населения. Они применяются в целях роста производительности труда и выполнения установленного объема работ с меньшей численностью персонала.

В связи с необходимостью большей экономии и лучшего использования рабочего времени в настоящее время широко развивается работа по двум, трем совмещаемым одновременно профессиям. Порядок и условия совмещения профессий (должностей) в производственных и непроизводственных отраслях народного хозяйства различны. Трудовой договор о совмещении профессий (должностей), а также о расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ оформляется приказом (распоряжением) администрации по согласованию с профорганом с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты за это. В таком же порядке оформляется отмена или уменьшение указанной доплаты, о чем работник должен быть предупрежден не менее чем за месяц.

В лесной промышленности и лесном хозяйстве при письменном согласии работника совмещение профессий может быть не более как по трем родственным, смежным профессиям или работам применительно к основной деятельности работника. При это том квалифицированные рабочие не могут привлекаться для выполнения дополнительных работ, тарифицируемых ниже третьего разряда. Указанные дополнительные работы ими выполняются, когда по условиям производства отсутствует возможность выполнения работ по основной профессии (специальности, должности).

Трудовой договор с лицами, работающими у граждан по договорам (домашними работницами и др.) Особенности этого договора установлены Положением, утвержденным Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 28 апреля 1987 г.' Труд лиц, работающих у граждан по договорам, применяется для выполнения работ в их домашнем хозяйстве, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности и т.д.

Договор должен быть зарегистрирован в местном профсоюзном органе не позднее семи дней после его подписания сторонами.

На этих работников ведутся трудовые книжки. Записи вносятся профсоюзным органом на основании договора. Время работы по договору засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж.

К лицам, работающим у граждан по договорам, могут относиться секретари, водители автомашин, няни и т.п.

Не допускается заключение договора гражданином с лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов). Это правило не распространяется на лиц, осуществляющих уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения или увечья, полученных при защите Отечества или при исполнении иных обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющих уход за инвалидами I группы, признанными таковыми вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, и инвалидами по зрению (слепыми).

Трудовой договор о работе с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей) может быть заключен по соглашению сторон согласно ст. 49 КзоТ РФ. В этих случаях соглашения о длительности неполного рабочего дня (недели) и его режиме являются одним из необходимых условий данного вида трудового договора. Работа на условии неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений трудовых прав. Оплата труда при этом производится пропорционально проработанному времени или в зависимости от выработки. Работник может быть принят на работу с неполным рабочим днем как на постойную, так и на временную. Работа с неполным рабочим временем допускается для женщин, имеющих детей, требующих присмотра, для пенсионеров, инвалидов, студентов очных учебных заведении и других, нуждающихся в этом.

Прием па работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях, но в трудовую книжку не заносится запись о неполном рабочем времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д. В приказе о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указывается срок работы, и продолжительность рабочего времени, его распорядок (режим) в течение рабочего дня или недели и другие условия. При этом режим труда останавливается по согласованию с профкомом с учетом пожеланий женщины. Эти режимы могут быть, как правило, трех видов, т.е. могут предусматривать сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) или количества рабочих дней в неделю или же того и другого одновременно, но при условии, что продолжительность рабочей смены (дня) не должна быть менее четырех часов, а рабочей недели — менее 20—24 часов соответственно при 5- и 6-дневной неделе. Могут быть установлены и другие режимы работы. Ныне стороны трудового договора более свободны заключить договор о работе с неполным рабочим временем.

Работа с неполным рабочим временем засчитывается во все виды трудового стажа, включая стаж для отпуска.

Трудовой договор с нештатным работником. Нештатными работниками являются лица, выполняющие в производственном коллективе определенную трудовую функцию, подчиняющиеся правилам его внутреннего трудового распорядка, но не зачисленные в штатный (списочный) состав. К ним относятся страховые агенты, книгоноши, художники, репортеры и другие нештатные работники. Трудовой договор с нештатным работником, как правило, заключается по типовой форме в письменном виде (трудовое соглашение) и на определенный срок. В договоре указываются работа и ее объем, нормы времени и расценки на работу, сроки ее начала и окончания, общая стоимость и режим работы.

Трудовой договор для производственного обучения заключается в целях подготовки новых квалифицированных рабочих (главным образом из молодежи) непосредственно на производстве. Эта подготовка проводится путем курсовой, групповой и индивидуальной форм обучения в пределах рабочего времени, установленного для работников соответствующих возрастов, профессий и производств (ст. 185 КЗоТ РФ). Курсовое обучение производится по особо сложным профессиям. Сроки обучения различные. При заключении договора производственного обучения соглашением его сторон обусловливается обучение по определенной специальности сроком, как правило, до шести месяцев.

В период производственного обучения на рабочего распространяются общие нормы трудового права и специальные нормы по производственному обучению. Основной трудовой функцией работника по данному договору является изучение специальности, хотя одновременно он выполняет и определенные производственные задания по изучаемой специальности. Производственное обучение завершается сдачей квалификационных экзаменов квалификационной комиссии, которая определяет рабочему по полученной специальности разряд, класс и т.п. На основании протокола комиссии руководитель предприятия и цеха по согласованию с комитетом профсоюза устанавливает рабочему тарифный разряд, после чего трудовой договор о производственном обучении преобразуется в обычный договор с неопределенным сроком. И рабочий работает уже по присвоенному ему тарифному разряду данной специальности. Когда же при заключении такого договора для производственного обучения трудящийся дал подписку, что по окончании обучения он обязуется работать в данной организации не мение определенного срока (2—3 года), то и в этом случае нельзя этот договор считать срочным, т.е. по истечении указанного периода отработки администрация не может уволить работника, как при срочном договоре pа истечением срока.

Рассмотренные виды трудовых договоров с неопределенным сроком их действия следует отличать от срочных договоров, заключаемых на определенный календарный срок, обусловливаемый в договоре. При этом такие срочные договоры, как договор по организованному набору договор для работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, заключаются на основании типовых договоров, в которых указаны условия данного вида договора. Срочные трудовые договоры (контракты) заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом. Эта оговорка ч. 2 ст. 17 КЗоТ РФ ограничивает произвол администрации по заключению договора (контракта) на срок.

Трудовой договор в порядке организованного набора рабочих заключается, как правило, в отъезд в другую местность на срок не менее одного года, а на сезонные работы — на период сезона.

Для работы на предприятиях Дальнего Востока, Сибири и других районов договор по организованному набору заключается на срок не  менее двух лет, а для работы на Крайнем Севере — на срок до пяти лет.

Организованный набор рабочих проводится с целью обеспечить рабочей силой наиболее важные стройки страны, для которых и утверждается годовой план набора в определенной местности. Он проводится в плановом порядке через уполномоченных органов занятости на месте, которые выступают от имени соответствующих организаций и строек. Права же и обязанности по этому договору имеет та организация от имени которой заключен договор.

Трудовой договор по организованному набору заключается с лицами не  моложе 18 лет и не старше: мужчин — 55 лет, женщин — 50 лет. При заключении этого договора трудящийся договаривается о месте работы, роде работы, сроке договора и времени отправки к месту назначения. Все другие условия трудового договора, в том числе льготы, установлены нормативным актом — типовым трудовым договором. Типовой трудовой договор предусматривает обязанность организации организовать обучение прибывших рабочих, выплатить, как правило, единовременное пособие работнику, компенсацию по переезду и обеспечить работника жильем. При досрочном увольнении не по вине работника, а так же при увольнении по истечении срока договора организация обязана оплатить работнику стоимость обратного проезда к постоянному месту жительства.

Трудовой договор для работы в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к этим районам, может быть заключен как по организованному набору, так и в ином порядке в письменной форме лицами, приехавшими из других местностей, сроком до пяти лет, а для работы на островах Северного Ледовитого океана сроком на два года. По окончании этого срока договор по желанию сторон может быть перезаключен на тот же срок или продлен на срок не менее года, а в тех местностях, где выезд зависит от навигации, — до ее открытия.

В договоре указываются дата и место его заключения, наименование сторон, срок действия договора, трудовая функция (должность, специальность), для выполнения которой принимается работник, его должностной оклад или тарифная ставка, место постоянного жительства и льготы.

Особенности этого трудового договора предусмотрены ст. 250 и 251 КЗоТ РФ и Законом РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Этот Закон установил для них и новые трудовые льготы. Например для женщин установлена 36-часовая рабочая неделя (вместо 40-часовой) с полной оплатой как при нормальной рабочей неделе, увеличены дополнительные отпуска всем работникам.

Перечни районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей определены списком, утвержденным централизованным порядком согласно ст. 2 Закона. Для привлечения в эти районы рабочей силы наше государство устанавливает определенные льготы, которые подразделяются на основные и дополнительные. С местными жителями могут заключаться трудовые договоры с неопределенным сроком. Но на них не распространяются дополнительные льготы, они имеют право лишь на основные льготы. Основные льготы предоставляются всем работникам независимо от того, приезжие они или местные жители. Они заключаются в определенных ежемесячных надбавках к заработной плате, ежегодных дополнительных отпусках и в праве соединить отпуска полностью или частично, но не более чем за два года, в оплате \_\_\_\_\_\_\_ два года проезда к месту использования отпуска и обратно, доплате к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка, в снижении возраста, необходимого для назначения пенсии по старости, и другие льготы.

Для лиц, заключивших срочный трудовой договор, кроме указанных основных льгот, установлены еще дополнительные:

оплата в повышенном размере переезда к месту работы; лицам которые по истечении срока первого договора перезаключили договор на такой же новый срок, выплачивается единовременное пособие в размере 50 процентов среднего месячного заработка (без учета районного коэффициента, вознаграждения за выслугу лет и «северных», и соответственно надбавок по отдаленности);

оплата обратного проезда работника и членов его семьи к постоянному месту жительства по истечении срока договора или при досрочном его расторжении не по вине работника;

обеспечение по месту работы жилплощадью и бронирование жилья по постоянному месту жительства на весь срок действия трудового договора;

Повышенный зачет (с 1 марта 1960 г. полтора года за год работы) в трудовой стаж времени работы в этих районах.

Если срочный трудовой договор заключает работник, уже приехавший к месту работы, то он пользуется всеми дополнительными льготами, кроме оплаты переезда к месту работы.

Лицам, уволенным с военной службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с 1 января 1968 г. время действительной службы в этих районах засчитывается в стаж, дающий право на получение «северных» льгот, если в пределах трех месяцев после увольнения из Вооруженных Сил они поступили на предприятие \_\_\_\_\_\_\_\_\_ мест.

Трудовой договор о работе по совместительству. Совместительством признается одновременное занятие трудящимся, помимо основной, другой платной должности или выполнение одним и тем же работником кроме основной, другой регулярной платной работы в качестве рабочего или служащего. У совместителей, таким образом, имеется два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству.

Объем трудовой функции, режим рабочего дня и оплата по совместительству являются также необходимыми условиями договора, устанавливаемыми соглашением сторон.

Особенности трудового договора по совместительству имеются не только в порядке его заключения и прекращения, но и в условиях договора. Например, условие о режиме рабочего времени. Основными нормативными актами, устанавливающими особенности трудового договора по совместительству, являются: постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. «О работе по совместительству» и положение об условиях работы по совместительству, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от марта 1989 г. с изменениями и дополнениями.

Ныне договор по совместительству может быть заключен любым работником, кроме тех, для которых оно запрещено специальным законодательством (судьям, прокурорам, государственным служащим др.).

Работа по совместительству, как правило, выполняется в условиях неполного рабочего дня с оплатой за фактическую продолжительность работы. Представления трудовой книжки по совмещаемой работе не требуется. В одном и том же учреждении совместительство разрешено рабочим, младшему медицинскому и младшему обслуживающему персоналу в пределах не более половины нормального рабочего времени в следующих учреждениях: здравоохранения, социального обеспечения, дошкольных и внешкольных учреждениях, школах-интернатах, высших и средних специальных учебных заведениях, домах отдыха, туристических базах, пансионатах и кемпингах. При этом разрешения трудового органа не требуется. Работа студентов дневных вузов и техникум в организациях в свободное от учебы время не считается совместительством.

По желанию работника в его трудовой книжке может быть сделана запись о работе по совместительству на основании копий приказом об этом.

Трудовой договор с сезонным работником заключается для сезонных работ, которые в силу природных и климатических условии выполняются лишь в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Перечни таких сезонных работ утверждаются для каждой местности. В эти перечни входят работы по добыче и производству строительных материалов, уборке снега и льда, сбору плодов и овощей и т.п.

Трудовой договор на сезонные работы может быть заключен на сезон или определенный период в пределах шести месяцев. О сезонной работе принимаемое лицо должно быть предупреждено при заключении договора, а в приказе (распоряжении) прямо указано, что данный работник принимается на сезонную работу. Иначе это будет договор с неопределенным сроком.

В трудовом договоре сезонного работника есть особенности не только при приеме, увольнении, но и в условиях рабочего времени и \_\_\_\_\_\_\_ Указ от 24 сентября 1974 г. не распространяется на сезонных работников лесной промышленности и лесного хозяйства, труд которых регулируется постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 октября 1980 г. Им утвержден и перечень сезонных работ в этой отрасли, в который входит 15 видов работ.

Трудовой договор с временным работником имеет свои особенности, определенные Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих». О временной работе работник предупреждается при приеме, это отмечается в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В отличие от договора сезонного работника трудовой договор временного работника связан не с характером работы, а с кратким временем выполнения работы.

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до 2 месяцев, а для замещения отсутствующего постоянного работника до четырех месяцев. Если уволенный временный работник в течение недели вновь принят на работу в ту же организацию, а срок его работы до и после перерыва общей сложности превышает соответственно два или четыре месяца, то трудовой договор считается с первого дня работы договором с неопределенным сроком. Те же правовые последствия будут и в случае если по истечении двух (четырех) месяцев временный работник продолжает работу и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора.