

Види трудових угод



Підготували
Студентки
ФК-14-5
Мороз С.
Цуркан І.

Трудовий договір - це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.



Трудовий договір

Економічне
значення

Забезпечення
потреб його сторін
- працівника та
роботодавця

Юридичне
значення

- найважливіший інститут трудового права;
- є важливою гарантією взаємопов'язаних трудових прав;
- умова для застосування до працівника трудового законодавства;
- підстава виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування

Класифікація трудових договорів за:

специфікою
змісту

порядком
укладання

формою
договору

строком дії

Специфічний зміст мають трудові договори про державну службу. Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.



Окремим видом трудового договору є **контракт**. Під контрактом сучасна теорія права розуміє угоду, що викликає виникнення, зміну або припинення правових відносин. Частина 3 ст. 21 КЗпП визначає контракт як особливу форму трудового договору.



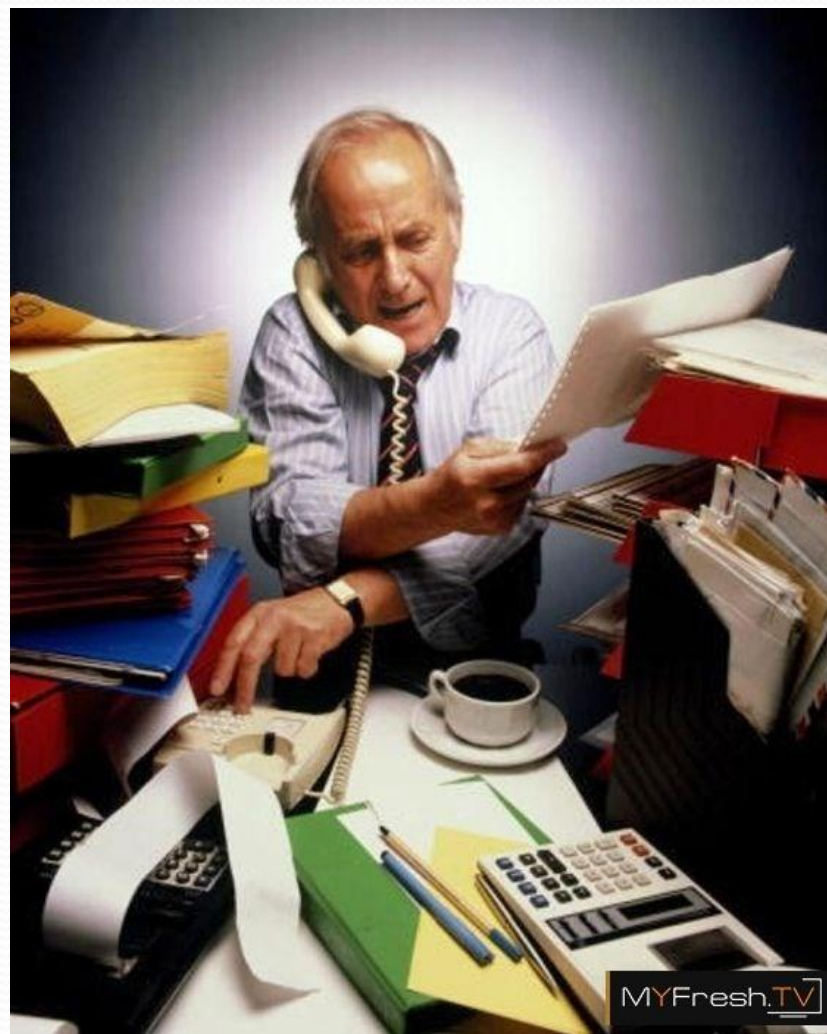
Залежно від строку дії трудові договори поділяються на **безстрокові та строкові.**

До числа строкових належать: трудові договори, які укладаються на визначений строк, на час виконання певної роботи, трудові договори із тимчасовими і сезонними працівниками, контракт.



Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час.

Розрізняють два види сумісництва: *внутрішнє* (за основним місцем роботи) і *зовнішнє* (в іншого роботодавця).



Трудові *договори з молодими спеціалістами* посідають окреме місце у системі трудових договорів.



Їх не можна визнати звичайними договорами про роботу на невизначений строк, адже протягом строку відпрацювання після закінчення навчального закладу працівники обмежуються у праві розірвати трудовий договір за власним бажанням.

Але вони не є і строковими, адже після закінчення строку відпрацювання працівника не можна звільнити у зв'язку із закінченням строку

Останнім часом набуває поширення трудовий договір за участю роботодавця - фізичної особи. Він може бути суб'єктом підприємницької діяльності, адвокатом, нотаріусом або особою, яка не займається самостійною професійною діяльністю і використовує найману працю для обслуговування особистих потреб.



Висновки

Трудовий договір посідає центральне місце в регулювання умов праці. Він забезпечує раціональну й ефективну реалізацію найважливіших соціально-економічних прав громадян: права на працю і права на обрання виду зайнятості, що, у свою чергу, стимулює активність, трудову ініціативу працівника, його професійне зростання, якісне виконання трудових обов'язків, гармонізацію інтересів сторін трудових правовідносин.

