

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/352581>

Тип работы: Реферат

Предмет: Правоведение

Оглавление

Введение 3

Понятие трудового договора 5

Содержание трудового договора 9

Виды трудового договора 15

Стороны трудового договора 20

Заключение 24

Список использованной литературы 26

Введение

Материальной основой любого общества является трудовая деятельность людей. Труд есть условие человеческого существования, независимое от каких-либо общественных форм, вечная естественная необходимость.

В настоящее время основным отраслевым источником трудового права является Трудовой кодекс, принятый 30 декабря 2001 года. Это относительно новый и несколько революционный правовой акт.

Значение настоящего Кодекса, как основного отраслевого закона, заключается в его едином подходе к регулированию труда и непосредственно (близко) связанных с ним отношений, установление норм труда, содержащихся в иных законодательных актах, а не норм Кодекса, не должно противоречить друг другу. Условия, на которых гражданин трудоустроен при приеме на работу, определяются заключением трудового договора.

Трудовой договор является одним из основных условий существования совместных трудовых отношений между работодателем и работником. В Российской Федерации правовые нормы, регулирующие и охраняющие занятость, трудовые отношения, включают важнейшую отрасль права - трудовое право, центральным институтом которого является трудовой договор.

Трудовой договор позволяет гражданам выбирать работу в зависимости от своих способностей, профессии и квалификации. Работодатель, в конце концов, несет ответственность за подбор наиболее квалифицированных и опытных сотрудников.

Трудовой договор предусматривает создание рабочего места и одновременно подтверждает своевременность отношений. Заключив трудовой договор с работодателем, гражданин становится работником и с этого момента имеет право претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные трудовым законодательством. Со своей стороны работодатель, заключивший трудовой договор с работником, вправе принудительно применять определенные условия трудовых отношений и по своему усмотрению в пределах, установленных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашение) и трудовой договор.

Рассматриваемая тема представляет интерес, и целью моей работы является изучение трудового договора. Для этого в данном реферате рассматриваются следующие аспекты:

- раскрыть понятие и сущность трудового договора;
- рассмотреть содержание трудового договора и его виды;
- а также стороны трудового договора.

Понятие трудового договора

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязуется обеспечить работника оговоренной трудовой функцией, поддерживать условия труда, определенные правовыми нормами, своевременно выплачивать работнику оплату труда и в полном объеме его выполнять.

Из приведенного определения следует, что сторонами трудового договора являются, с одной стороны, работодатель (организация или физическое лицо), с другой стороны, работник. Работником, являющимся стороной трудового договора, является любое физическое лицо, обладающее необходимой

трудоспособностью.

Как известно, гражданин может исполнять трудовые обязанности по гражданско-правовым договорам: договору, поручению, возмездному оказанию услуг, авторскому договору и др. Однако обязательность исполнения любого договора не дает работнику тех гарантий, которые дает ему трудовое законодательство при трудовой договор если возможно. В связи с этим критерием, по которому трудовой договор можно отличить от других договоров, является занятость (работа) лиц, участвующих в договоре. Такие критерии изложены в настоящем трудовом договоре.

1. Трудовой договор предполагает выполнение работником трудовой функции, которая, как правило, связана с профессией, специальностью и квалификацией работника и/или занимаемой должностью. Трудовая функция определяется как круг тех задач, которые выполняет работник. Должностная функция определяется путем указания типа работы, которую должен выполнять работник, или должности, которую он или она занимает. В большинстве случаев для этого требуется подтверждение конкретной профессии, специальности и квалификации работника. Под профессией понимается совокупность приобретенных работником специальных профессиональных навыков, объединенных именем. Внутри профессии, как правило, много специальностей. Квалификация относится к степени и типу профессиональной подготовки, которой обладает работник, и устанавливает звание, категорию или диплом, присуждаемый работнику. Трудовая функция работника дополнительно описывается в тарифно-рейтинговых справочниках.
 2. Целью трудового договора является регулирование самого процесса труда, тогда как гражданско-правовой договор заключается в получении результата работы.
 3. На предполагаемый порядок указывало и то, что по трудовому договору работодатель обязан обеспечить работнику нормальные условия труда, соответствующие нормам трудового права, и организовать его работу.
 4. Поскольку, как мы видели, трудовой договор призван регулировать трудовой процесс, работник должен исполнять свои обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, регулирующими трудовые отношения в организации, в которой он находится. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка работник обязан приходить на работу в назначенное время каждый рабочий день. Окончание рабочего дня, а также обеденный перерыв и другие перерывы также четко регламентированы. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка работодатель может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работника.
 5. По трудовому договору работник должен выполнять свою работу самостоятельно. Это означает, что вы не имеете права делегировать выполнение работы другим, в том числе тем, кто тесно сотрудничает с тем же работодателем.
 6. Как и большинство гражданско-правовых договоров, трудовой договор подлежит оплате. Однако при выполнении работ по гражданско-правовому договору заработная плата и выплаты подрядчика полностью самоопределяются, поэтому в трудовых правоотношениях условия оплаты труда определяются не только соглашением сторон, но и нормами действующего законодательства, в которых он находит свое подтверждение охранительная функция трудового договора. Так, на законодательном уровне были введены минимальный размер оплаты труда, ограничения возможности и размера различных отчислений из заработной платы в соответствии с законодательством, ограничения оплаты труда в натуральной форме и иные социальные гарантии (ст. 130 ТК РФ).
- Обязательными для заключения настоящего трудового договора являются следующие условия:
- место работы, а в случае привлечения работника для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, с указанием места работы в качестве обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
 - должностная функция (работа по должности согласно штатному расписанию с указанием профессии, специальности, квалификации; конкретный вид работы, закрепленной за работником). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, компенсации и льготы или ограничения связаны с выполнением определенных должностей, профессий или специальностей, наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним наименования и требования к книгам соответствуют с квалификационной характеристикой, выданной Правительством Российской Федерации;
 - дата начала трудовой деятельности, в том числе дата заключения срочного трудового договора, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом, или иной федеральный закон;
 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), иных

выплат, надбавок и стимулирующих выплат);

- характер рабочего времени и периодов отдыха (для работника отличный от общих правил для данного работодателя);

1. Ихсанов Р.В. Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров. – «Национальная полиграфическая группа», 2009 г
2. . Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для ВУЗов. – «Юстицинформ», 2005 г
3. . 4. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – «Журнал «Управление персоналом», 2004 г.
4. 6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ
5. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. – «Проспект», 2008 г.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/352581>