

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/kurovaya-rabota/55995>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

Введение 3

1. Понятие и заключение трудового договора 4

1.1. Понятие трудового договора 4

1.2. Заключение трудового договора 11

2. Содержание трудового договора, изменение его условий. 15

2.1. Содержание трудового договора 15

2.2. Изменение трудового договора 25

Заключение 32

Библиографический список 34

Введение

Актуальность исследования обусловлена важностью заключения трудового договора с любым определенным работником. Так как заключение договора ведет к возникновению трудовых отношений, трудовой деятельности, а следовательно и получению заработной платы на данной конкретной работе. Трудовая деятельность считается важным составляющим жизни лица, рабочее место считается для основной массы людей средством обеспечения существования, экономического благополучия, социализации, культурного формирования и обучения. Следовательно, трудовые отношения регулируются нормами закона в целях охраны интересов и конституционных прав как работника, так и работодателя. Занятость народонаселения, в свою очередь, напрямую отражается на благополучии и развитии всей страны.

Принимая во внимание, что работник сам по себе считается слабой стороной трудовых отношений, зависимой от работодателя в вопросах обеспечения существования себя и своей семьи, то нормы закона определяют безусловный перечень прав и обязанностей, то есть требования к существенным условиям договора.

Объектом данной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с содержанием и заключением трудового договора.

Предметом работы являются нормы действующего законодательства, регламентирующие содержание и заключение трудового договора.

Целью настоящей работы является изучение понятия, содержания и порядка заключения трудового договора.

Задачами работы ставятся:

- рассмотреть понятие трудового договора;
- исследовать заключение трудового договора;
- изучить содержание трудового договора;
- проанализировать изменение трудового договора.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

1. Понятие и заключение трудового договора

1.1. Понятие трудового договора

Трудовому договору как важнейшему элементу трудового правоотношения, устанавливающему права и обязанности сторон данного отношения, уделяется значительное внимание в трудовом праве любого государства.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ «трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и полностью выплачивать заработную плату; работник же обязуется

выполнять эту трудовую функцию, осуществлять работу лично и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» .

Содержание трудового договора включает сведения, касающиеся сторон договора, и условия, согласованные сторонами. По российскому трудовому законодательству эти условия делятся на две группы:

- обязательные (при обнаружении отсутствия таких условий в договоре стороны должны оформить их соглашением, которое станет неотъемлемой частью договора);
- дополнительные (их наличие необязательно, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными законом и коллективным договором).

В ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными названы следующие условия:

- «- место работы;
- трудовая функция (работа по определенной должности, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а если договор срочный - срок его действия и причины срочности договора в соответствии с трудовым законодательством;
- оплата труда;
- обязательное социальное страхование работника;
- условия труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени, если он отличается от режима, предусмотренного общими правилами для всех работников организации;
- компенсации за вредную, опасную работу;
- характер работы (подвижная, разъездная и т.д.)».

К возможным дополнительным условиям Трудовым кодексом РФ отнесены условия об уточнении места работы, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение проводилось за счет средств работодателя) и т.д. Перечень дополнительных условий открытый и может быть расширен сторонами трудового договора, если только договор не будет ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Рассмотрим в качестве возможного дополнительного условия трудового договора условие об испытании.

При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью до трех месяцев (ст. 70 - 71 Трудового кодекса РФ). Если в договоре указан меньший срок, например один месяц, то продлить его потом нельзя, так как о сроке испытания стороны договаривались до начала работы.

Испытательный срок до шести месяцев допускается для руководящих работников, всего две недели - для лиц, принимаемых на работу на период от двух до шести месяцев.

В зависимости от срока трудовые договоры в силу ст. 58 Трудового кодекса РФ делятся на два вида: заключенные на неопределенный срок и на определенный срок (не более пяти лет). Срочные договоры допустимо заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ, к примеру, на период выполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения временных, сезонных работ и т.д.

Трудовой кодекс РФ не содержит указания на язык трудового договора. Согласно пункту 1 статьи 68 Конституции РФ «государственным языком в Российской Федерации является русский язык» . В то же время в соответствии с Законом РФ от 25 октября 1991 года N 1807-1 «О языках народов Российской Федерации» на территории РФ в официальном делопроизводстве допускается использование языков республик в составе Российской Федерации, а также использование языков народов РФ на территориях их компактного проживания, в последнем случае порядок использования таких языков определяется законодательством субъектов РФ.

Заключение трудового договора, как и любого другого договора, происходит при взаимном добровольно выраженном согласии сторон. Работодатель свободно набирает сотрудников с учетом установленных законом правил, в частности, не допуская дискриминации, и с соблюдением ряда формальностей.

Согласно статье 3 Трудового кодекса РФ «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получить какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» .

В то же время не является дискриминацией установление различий, определяемых свойственными данному виду труда требованиями, зафиксированными в федеральном законодательстве, а также различий, обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Законом могут быть предусмотрены различные правила и в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ, решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Возраст, с которого допускается вступление в трудовые отношения, по общему правилу составляет 16 лет. В российском законодательстве существуют исключения, в частности, допускается трудоустройство школьника старше 14 лет на время каникул. Согласно статье 63 Трудового кодекса РФ согласие законного представителя требуется при заключении трудового договора лишь с лицом, не достигшим 15 лет. Кроме согласия одного из родителей, в этом случае потребуется также разрешение органа опеки и попечительства.

Согласно Трудовому кодексу РФ возможными причинами внесения изменений в трудовой договор являются:

«- перевод работника на другую работу;

- внутренние структурные изменения в организации;

- реорганизация или изменение подведомственности организации;

- смена собственника имущества» .

Первая из возможных причин - перевод работника на другую постоянную работу или временный перевод.

Переводы на другую работу допускаются лишь с письменного согласия лица. К таким переводам относятся:

1) изменение трудовой функции работника;

2) изменение структурного подразделения, если оно указано в договоре;

3) изменение места расположения организации (в этом случае работнику потребуется переезд в другую местность вместе с работодателем).

Временный перевод работника, предусмотренный статьей 72.2 Трудового кодекса РФ, не всегда обусловлен согласием работника. «Не требуется его согласия при переводе на иную работу сроком до одного месяца, когда

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

3. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 06.12.2010, N 49, ст. 6422.

4. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ, 01.01.2007, N 1 (1 ч.), ст. 18.

5. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ, 03.08.1998, N 31, ст. 3803.

6. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Российская газета, N 295, 30.12.2013.

7. Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 17.12.2001, N 51, ст. 4832.

8. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» // Парламентская газета, N 54, 09-15.12.2011.

9. Постановление Правительства РФ от 03.12.2004 N 739 «О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия» // Российская газета, N 275, 10.12.2004.

10. ОК 011-93. Общероссийский классификатор управленческой документации (утв. Постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 N 299) // М., ИПК Издательство стандартов, 1995.

11. Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов») // Официальные документы в образовании, N 18, июнь, 2016.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской

Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальные документы в образовании, N 12, апрель, 2016.

13. Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 22.07.2016 N 4а-281/2016 // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».

14. Апелляционное определение Московского областного суда от 15.06.2016 по делу N 33-15977/2016 // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».

15. Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 17.10.2012 по делу N 33-2935 // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».

16. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров / Отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 309.

17. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 76.

18. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015.

19. Бондаренко Э.Н. О переводе на другую работу как правоизменяющем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - N 1. - С. 38.

20. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2018. С. 41.

21. Иоффе О.С. Избранные труды : в 4 т. / О. С. Иоффе. - Санкт-Петербург. Т. 4. - Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс (Асланов Р.), 2010. - С. 197.

22. Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. 2017. N 2. С. 77.

23. Комиссарова Т.Ю. Обязательные условия трудового договора // Отдел кадров коммерческой организации. - 2016. - N 10. - С. 19 - 29.

24. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. - М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. - 128 с.

25. Миронова А.Н., Диамантис Дж.Г. Формы трудового договора в России, Швейцарии и Нидерландах // Адвокат. 2016. N 6. С. 59 - 63.

26. Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 27.

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/kurovaya-rabota/55995>