

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://stuservis.ru/referat/111173>

Тип работы: Реферат

Предмет: Правоведение

Введение 3

1. Понятие и виды трудового договора 4

2. Стороны и содержание трудового договора 6

3. Порядок заключения и прекращения трудового договора 10

Заключение 15

Список литературы 16

Введение

Актуальность темы заключается в том, что трудовой договор играет немаловажную роль в социальной жизни общества, поскольку в трудовые отношения в той или иной степени включается практически каждый гражданин. Трудовой договор является основным документом, устанавливающим, изменяющим и прекращающим трудовые правоотношения между работником и работодателем.

Его значение состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение, и существование его во времени. Каждый человек, вступающий в трудовые правоотношения, неизбежно сталкивается с оформлением трудового договора. Заключая трудовой договор, работодатель и работник должны знать, что он должен соответствовать основным принципам, которые закреплены в ст. 2 Трудового кодекса РФ. Составить юридически грамотный трудовой договор - значит избавить работодателя от многих проблем в отношениях с работником. Трудовому договору в трудовом кодексе посвящены целых четыре главы. На практике спорные вопросы возникают в основном при заключении и расторжении договора, а также при изменении его условий.

Цель работы – рассмотреть трудовой договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и прекращения.

Задачи:

1. Понятие и виды трудового договора.

2. Стороны и содержание трудового договора .

3. Порядок заключения и прекращения трудового договора .

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования. Реферат состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы.

1. Понятие и виды трудового договора

В 56 статье ТК РФ понятие трудового договора определяется как двустороннее соглашение между работодателем и работником, подразумевающее взаимное исполнение обязанностей и условий и получение определённых прав[3].

Работодатель должен предоставлять работу и условия труда, отвечающие нормам трудового законодательства и иным правовым актам (соглашениям, локальным правовым актам, коллективному договору, настоящему договору), и своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Работник должен выполнять эту работу и соблюдать все правила трудового распорядка.

Законодательством запрещено включать в трудовой договор условия, которые могут ухудшить положение работника.

Несмотря на внешнее сходство с другими договорами, связанными с трудом (договор подряда, поручения и др.), они различаются, и их нельзя путать. Отличительными чертами трудового договора являются:

-Его предметом является непосредственно трудовая деятельность работника, а не конечный результат.

-Он предполагает личное выполнение работы конкретным лицом, без возможности его замены.

-Одним из его условий является соблюдение сотрудником внутреннего распорядка, установленного работодателем.

-Обязанностью работодателя является организация труда работника с предоставлением безопасных условий.

Содержанием договора является перечисление условий, которые можно разделить на две большие группы: -обязательные. Без них трудовой договор не будет иметь юридической силы. Это условия о самой работе, должности, объёме обязанностей, о месте осуществления работником трудовой деятельности, о сроке действия договора;

-дополнительные.

Могут оговариваться некоторые условия бытовой жизни работника, например, предоставление ему жилья, питания, устройство ребёнка в ДОУ и т. д. Если такие условия не оговорены, договор всё равно будет считаться заключённым и иметь юридическую силу[5].

Трудовые договоры подразделяются на несколько видов в зависимости от объединяющих их признаков.

1. Срок

В зависимости от срока, на который договор был заключён, они бывают следующих видов:

-с неопределённым сроком действия. Это основная разновидность заключаемых договоров.

-с определённым сроком до пяти лет. Он заключается в том случае, если не может быть подписан на неопределённый срок, например, если характер выполняемой работы временный или сезонный, есть определённый объём работы, который необходимо выполнить, или же если он заключается для замещения женщины в декретном отпуске.

2. Характер отношений и объем работ

В зависимости от характера трудовых отношений и объёма выполняемых работ это могут быть следующие договоры:

-по основному месту. Работник постоянно осуществляет трудовую деятельность у данного работодателя в установленные им часы. Такой вид договора предполагает хранение трудовой книжки у работодателя;

-по совместительству. Работник выполняет определённый объём работы, обычно пропорциональный количеству рабочих часов, в свободное от основной работы время. Это может быть как внутреннее (у одного и того же работодателя), так и внешнее совместительство;

-о сезонной работе. Заключается для выполнения определённого рода работы, которую можно выполнять в ограниченное время, например, сбор урожая или гостиничный бизнес;

-о временной работе. Заключается сроком до двух месяцев, например, для замещения больного сотрудника;

-о работе на дому. Сотрудник выполняет определённый объём работ без предоставления работодателем рабочего места[7].

3. Вид работодателя

В зависимости от вида работодателя, договоры могут быть:

-с организациями. Заключаются работником с индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом;

-с физическими лицами, не имеющими статус ИП, например, работа няней или иного обслуживающего персонала у частных лиц.

4. Условия работы

В зависимости от характера условий, в которых сотрудник выполняет работу, договор может быть:

-с нормальными условиями. Обычно это дневная смена с восьмичасовым рабочим днём (работа в офисе);

-с условием выполнения работы в ночное время (заводы, магазины);

-с условием выполнения работы в климатических зонах с тяжёлым климатом (районы Крайнего Севера и местности, приравненные к ним).

Правила, по которым заключается трудовой договор, регулируются 63-71 статьями ТК РФ.

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст: (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2016, № 31, ст. 4398.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. II) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (с изменениями 18.03.2019) // Собр. законодательства РФ. - 2019.-№30

3. Трудовой кодекс РФ (С изменениями на 01.01.2010 г.) // Собр. законодательства РФ. - 2016.-№28

4. Анисимова, Е.Н. Анализ особенностей расторжения трудового договора по российскому законодательству / Современные тенденции развития науки и технологий. 2019. Т. 7. № 5. С. 12-14.

5. Бреславцев, М.В. Порядок оформления трудовых отношений / Новое слово в науке: перспективы развития. 2018. № 3 (9). С. 184-186.

6. Вахрушева, Ю. С. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него

изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. 2019. №7.

7. Косенко, В. О. Проблемы отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых отношений с элементами труда // Молодой ученый. — 2018. — №4. — С. 562-566.

8. Обухова, Е.В. Ограничительные условия в трудовых договорах / Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С. 27-35.

9. Смирнов, Д.А. Трудовой договор и презумпция трудовых отношений: теоретические и практические аспекты / Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2019. № 10 (10). С. 83-99.

10. Сокорева, И.Е. Трудовой договор в системе развития законодательства о труде РФ / Юридическая мысль. 2018. Т. 96. № 4. С. 103-109.

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://stuservis.ru/referat/111173>