

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/diplomnaya-rabota/283099>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Управление

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 3

#### 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ФОРМЫ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ 6

1.1 Понятие трудового договора 6

1.2 Состав, структура и функции трудовых ресурсов 8

1.3 Виды трудового договора 10

#### 2 ОСОБЕННОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 13

2.1 Основные составляющие трудового договора 13

2.2 Трудовые споры 18

2.3 Ошибки при заключении трудовых договоров 23

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 28

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовые взаимоотношения с любым сотрудником прописываются трудовым договором. Причем трудовой договор между нанимателем и сотрудником должен быть заключен в письменной форме.

Вместе с тем, при игнорировании письменного трудового договора взаимоотношения между нанимателем и сотрудником тоже могут быть объявлены трудовыми, но лишь при исполнении 2-х требований (ст. 67 ТК РФ):

- сотрудник приступил к деятельности;
- человека допустил к работе представитель нанимателя, одаренный правом найма сотрудников.

В этом прецеденте наниматель обязан составить письменный трудовой договор не позднее 3 рабочих дней со дня начала деятельности неоформленного работника.

Впрочем, если трудовой договор не был составлен, сотрудника допустило к деятельности неуполномоченное на то лицо и наниматель не согласен подтвердить взаимоотношения с индивидом трудовыми, то нанимателю все равно необходимо выплатить за эту деятельность (номинально выработанное время).

А впоследствии может привлечь к материальной ответственности сотрудника, который допустил к деятельности индивида, не имея на то полномочий (ст. 67.1 ТК РФ)

Актуальность курсовой работы обусловлена тем, что в современном обществе трудовое законодательство приобретает особую значимость, с одной стороны это его социальная роль, а с другой трудовые гарантии граждан и их правовая защита, а также для обеспечения эффективного производства соблюдение интересов работодателя.

Целью курсовой работы является анализ трудового договора как формы отношений между работником и работодателем.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие трудового договора;
- проанализировать состав, структура и функции трудовых ресурсов;
- изучить виды трудового договора;
- рассмотреть основные составляющие трудового договора;
- проанализировать трудовые споры;
- рассмотреть ошибки при заключении трудовых договоров.

Проанализировав учебную литературу, можно сделать вывод о том, что тема не является достаточно изученной и требует дальнейшего исследования.

Объектом курсового исследования являются трудовой договор.

Предметом являются особенности составления трудового договора как формы отношений между работником и работодателем.

Для изучения выбранной темы, возможно использовать следующие методы: изучение и анализ научной литературы, синтез полученных данных, анализ и оценка факторов, формирующих трудовой договор.

При написании курсовой работы и выполнении поставленных целей, были использованы следующие информационные источники: нормативно – правовая база, учебная литература, периодические издания, научные статьи ведущих отечественных и зарубежных ученых и практиков, а также ресурсы Интернет. Курсовая работа включает в себя введение, две главы и заключение.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы исследования, определяется объект и предмет исследования, цели и задачи исследования.

В первой главе курсовой работы приведены теоретические основы состава, структуры и функций трудовых ресурсов, проанализировано понятие трудового договора как формы отношений между работником и работодателем, представлены виды трудового договора.

Во второй главе приведены основные составляющие трудового договора, рассмотрены трудовые споры, представлены ошибки при заключении трудовых договоров.

В заключение курсовой работы излагаются выводы и результаты работы. В работе также использованы таблицы, рисунки, диаграммы, которые дают наглядное представление об изучаемом объекте и предмете исследования.

## 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ФОРМЫ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

### 1.1 Понятие трудового договора

Трудовой договор — это сотрудничество между нанимателем и сотрудником, по которому наниматель гарантирует сотрудника работой и оплачивает за нее зарплату. Взамен сотрудник обязуется скрупулезно работать и блюсти правила производственного регламента, трудиться лично и не перекидывать свои функции на иных людей.

Трудовой договор необходим, чтобы в взаимоотношениях между сотрудником и нанимателем была устойчивость и надежность.

Наниматель может быть убежден, что, пока действует контракт, в его организации будет кому трудиться. Причем у этого индивидуума есть образование, специализация и способности, которые необходимы для деятельности. Сотрудник может быть уверен, что он будет бесперебойно получать положенную оплату, трудиться и отдыхать согласно трудовому кодексу, что наниматель будет удерживать с него НДФЛ и зачислять страховые платежи, чтобы затем сотрудник мог обрести пенсию, пособие по безработице или налоговый вычет.

О трудовом договоре часто не помнят, пока сотрудник регулярно ходит на работу и получает зарплату. Трудовой договор делается злободневным, когда происходит что-то неприятное, например приостановка зарплаты.

С какого возраста заключать.

Наниматься на работу индивид может с 16 лет. Но есть места, куда берут только совершеннолетних: например, если это деятельность по совместительству или в религиозной корпорации.

На работу, связанную с вредоносными или небезопасными условиями труда или с зачислением на гражданскую и государственную службу, лиц младше 18 лет тоже не возьмут.

Если индивид приобрел общее образование и ему исполнилось 15 лет, он может подписывать трудовой контракт для исполнения легкого труда, который не навлекает ущерба его самочувствию. С разрешения родителей и госорганов опеки и попечительства трудовой контракт может быть заключен и с четырнадцатилетним. В этом прецеденте труд тоже необходим легким и безвредным для здоровья.

Трудиться могут даже дети младше 14 лет: на съемках, на авансцене театра или в манеже, если есть разрешение родителя или опекуна, а также разрешение от органов опеки и попечительства.

Главные изменения соединены с частичной мобилизацией, прошедшей в РФ осенью 2022 года.

Трудовые контракты с теми, кого мобилизовали по частичной мобилизации, останавливаются.

Аннулировать их нельзя. Мобилизованные россияне сумеют возвратиться на предыдущие рабочие места.

Трудовой договор прерывается, только если мобилизовали руководителя, который одновременно является

одним-единственным организатором корпорации, или нанимателя — физическое лицо. Это правило функционирует, если на промежутке военной службы наниматель не вручил свои делегирования другому лицу.

Сведения о приостановке и возрождении трудового контракта наниматель передает в ПФР не позднее последующего рабочего дня. Не позднее дня приостановки наниматель необходим перечислить зарплату и другие уплаты.

На время приостановки трудового контракта можно заключить срочный трудовой договор с другим сотрудником.

В опыт работы, который дает право на отпуск, начисляют время приостановки из-за мобилизации.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Азаренко, А.В. Организация труда и заработной платы — 2-е изд./ А.В. Азаренко. — Минск: Амалфея, 2017. — 312 с.

1. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью промышленной организации: учеб./А.Р. Алавердов. — М.: Маркет ДС, 2019. -176 с.

2. Блэйк Р. Р., Мутон Д. С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д. С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. — Киев: Высшая школа, 2018.

3. Бойдало, М.К., Жигулин Г.П. Метод и модель оценки профессионального соответствия персонала в вопросах обеспечения информационной безопасности//Научно-технический вестник Поволжья. -2018. -№3. - С. 66-71

4. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент, теория и практика. — СПб.: Питер, 2019.

5. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2017. — 416 с.

6. Глубокий, С.В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте/ С.В. Глубокий, И.В. Борисевич. — Минск: Издательство Гревцова, 2018. — 320 с.

7. Енькова, М. А., Андрианова Н. В. Кадры предприятия и производительность труда // Молодой ученый. — 2018. — №12. — С. 415-417.

8. Захарова, Т.И. Организационное поведение. / Т.И. Захарова // — М.: ЕОАИ, 2018. 265 с.

9. Зензера, С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда на российских предприятиях // Молодой ученый. — 2017. — №10. — С. 669-672.

10. Жулавская А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №11. — С. 740-742.

11. Калинина, Л. И. Экономика и организация промышленного предприятия. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 304 с

12. Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. — 2018. — №10. — С. 736-739.

13. Косинская, С.В. Современный менеджмент: учебное пособие — 2 изд./ С.В. Косинская. — Минск: МГЭИ, 2017. — 116 с.

14. Коротков, Э.М., Солдатова, И. Ю. Основы менеджмента: Учебное пособие / Э. М. Коротков, И. Ю. Солдатова, — М.: Дашков и К, 2019.

15. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации. Сущность и механизм обеспечения. -Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2020. -285 с.

16. Кузьбожев Э. Н. Прогресс и производительность труда: Монография / Э.Н. Кузьбожев, И.Ф. Рябцева. — М.: НИЦ Инфра-М, 2018. — 174 с

17. Макарова А. О., Галимова А. Ш. Актуальные проблемы управления и организации труда в России // Молодой ученый. — 2018. — №1. — С. 159-161.

18. Настинова Ц. С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. — 2018. — №8. — С. 632-634.

19. Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях // Экономика труда. — 2019. — Том 3. — № 2. — с. 131-144.

20. Орловский, Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях / Ю. Орловский // Хозяйство и право. № 9. 2017. С. 40-52.

21. Устичева, Е.Г. Организация инновационного процесса методов повышения эффективности труда в России // Вопросы инновационной экономики. — 2017. — Том 4. — № 3. — с. 22-35.

22. Хабирова, А. И., Рабцевич, А. А. Влияние нормирования труда и трудового законодательства на

- организацию рабочего времени персонала предприятий // Молодой ученый. — 2018. — №5. — С. 402-404.
23. Цыганкова, И.В., Миядин, А.Н. Нормирование труда управленческого персонала / Российское предпринимательство. 2017. № 3-2. С. 175-180.
24. Шаромов, В.О. Информационное обеспечение нормирования труда / Производственный менеджмент: теория, методология, практика. 2018. № 5. С. 31-35.
25. Шутина, О.В., Огорелкова, Н.И. Применение проектного подхода в нормировании труда / Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2019. № 1 (17). С. 81-87.
26. Янкович В. С., Брагин А. А. Организационные изменения и развитие / Журнал «Экономика недвижимости» № 4, 2017г.

*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/diplomnaya-rabota/283099>