

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. Хабилова, 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>