

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/91017>

Тип работы: Реферат

Предмет: Право

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Труд и трудовые отношения как предмет трудового права Российской Федерации 4

1.1. Основы законодательства, ключевые термины и понятия трудового права в Российской Федерации 4

1.2. Принципы трудовых отношений в трудовом праве 8

Глава 2. Трудовой договор как основной институт трудового права 10

2.1. Понятие трудового договора в трудовом праве 10

2.2. Отличительные признаки трудового договора 15

Заключение 21

Список использованных источников 22

Труд, с точки зрения психологии, обязан удовлетворять потребности людей сам по себе, но в современном понимании каждый труд должен быть не только оплачен, но и должен нести за собой еще и материальную удовлетворенность, выраженную, как правило, в денежном эквиваленте.

Трудовое право включает в себя трудовые отношения, в частности: оформление в законном порядке трудоустройства у работодателя; отношения по управлению и организации труда; повышение квалификации и переподготовка сотрудника без отрыва от производства; профессиональная подготовка работника; членство работников в профсоюзах; социальное партнерство, заключение коллективных договоров; надзор и контроль в сфере трудового права; ответственность в сфере трудового права; обязательное социальное страхование; разрешение трудовых споров.

Понятие «Трудовые отношения» содержится в ТК РФ. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Право каждого на выбор профессии и рода деятельности, свободу труда провозглашает статья 37 Конституции РФ. В нашей стране, ни в какой форме невозможен принудительный труд. Каждый труд должен быть оплачен и не ниже минимального размера оплаты труда, который регулярно устанавливается федеральными органами власти. Требования закона также должны соответствовать и условия труда. Каждому трудоспособному гражданину РФ государство обязуется обеспечить право на труд, гарантируя ему защиту от безработицы. Вопрос о юридической ответственности возникает при совершении правонарушений в области трудовых отношений. Работники имеют право всеми, не запрещенными законом способами, защищать свои законные интересы. Это могут быть индивидуальные и коллективные трудовые споры, забастовки и пр.

Существует важная правовая норма, закрепленная в Конституции РФ и в ТК РФ – право работника на отдых. Лицам, работающим по трудовому договору, гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные и праздничные дни. Заключение трудового договора между работником и работодателем – это единственное основание возникновения трудовых отношений.

Однако трудовые отношения между работником и работодателем возникают также в случае, если работник фактически допущен к работе работодателем или его представителем, даже если трудовой договор не оформлен надлежащим образом. Данная норма отражена в статье 16 ТК РФ.

Она была введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ из-за недобросовестности работодателей и стремления некоторых из них уклониться от своих обязанностей перед работниками. В трудовых отношениях есть две стороны - работник и работодатель. В соответствии со статьей 20 ТК РФ, работник –

это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем.

По общему правилу лицу необходимо достигнуть возраста 16 лет для того чтобы быть принятым на работу. В соответствии со статьей 63 ТК РФ при согласии одного из родителей (законных представителей) и органа опеки и попечительства этот возраст снижается до 14 лет, а для работы в театральных и кинематографических организациях при наличии тех же согласий возраст может быть и меньше 14 лет при условии, что такая деятельность не нанесет ущерба здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего.

В своем разрешении орган опеки и попечительства указывает, сколько часов в день несовершеннолетний может работать, какими должны быть условия его работы, чтобы это не наносило ущерба его образованию и развитию. Законодательство не предусматривает предельного возраста для вступления в трудовые отношения. Ограничения предусмотрены только для определенных видов деятельности - например, для нахождения на государственной должности установлен предельный возраст - 65 лет. После выхода с государственной должности на пенсию лицо может вступить в трудовые отношения и выполнять ту работу, где отсутствует верхнее ограничение по возрасту.

Работодатель – это юридическое или физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работником. В статье 20 ТК РФ отражены случаи, предусмотренные федеральными законами, когда в качестве работодателя может выступать иной субъект, имеющий право заключения трудовых договоров. Исходя из положений законов, мы видим, что в качестве работодателя может выступать не только юридическое лицо. Потенциальные работодатели – это индивидуальные предприниматели, физические лица, нанимающие работника для личного обслуживания и помощи по ведению хозяйства. Работодателями также могут быть лица, чья профессиональная деятельность подлежит лицензированию и государственной регистрации – это нотариусы, частные адвокаты, и др.

1.2 Принципы трудовых отношений в трудовом праве

С целью выполнения определенных задач трудовых отношений требуется следовать определенным принципам, которые прописаны в ТК РФ.

Ключевая идея заключена в предоставлении прав и защите интересов каждой стороны отношений таким образом, чтобы не нарушать права и интересы других участников отношений.

Рассмотрим перечень принципов, которые регулируют трудовые отношения (таблица 1).

Таблица 1

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (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, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Российская газета. – 25.12. 2013. – № 237.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ред. от с изм. от 16.12.2019) // РГ, 31 декабря 2001г., 6 мая 2015г.

Научная литература

3. Анисимов А.Л. Основания возникновения трудовых отношений и их юридическое толкование // Ленинградский юридический журнал. – 2010. – № 4. – С. 80 – 90.

4. Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. – 2011. – № 4. – С. 67 – 78

5. Бердычевский, В.С. / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. Трудовое право - М.: Феникс, 2017.

6. Жариков, А.В. Методы нормирования труда в инновационной деятельности / А.В. Жариков, Ю.С. Ширяева, О.А. Бодрикова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 3 (3). – С. 88-92.

7. Кузнецова В.В. Основные признаки трудового договора // Право и экономика. 2014. № 9 (319). С. 58.

8. Маренков, Н. Л. / Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко. Трудовое право - М.: Флинта, МПСИ, 2017.

9. Невская, М. А. / М.А. Невская, М.А. Шалагина. Трудовое право - М.: Омега-Л, 2017.

10. Сальникова, Л. В. / Л.В. Сальникова. Трудовое право в вопросах и ответах - М.: Дашков и Ко, 2017.

11. Трудовое право России / Ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. - М.: 2010.

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/91017>