БАШКИРСКИЙ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ

Реферат

По дисциплине: « Трудовое право»

На тему: «Понятие, значение

стороны, содержание трудового договора»

Выполнил студент:

Очного отделения

Юридического факультета

Группы О-05-19

Диргамов Р.Р.

Проверила преподаватель:

Исламгулова. И.М.

с. Иванаево

2008 год

**Введение**

Конституционное право на труд российских граждан (ст. 37 Конституции РФ) реализуется с помощью трудового договора.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодателя обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующи1е в организации правила внутреннего трудового распорядка.

**Содержание**

Введение

1. Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Стороны трудового договора

2. Содержание трудового договора

3. Форма трудового договора

4. Заключение

5. Список использованной литературы

**1. Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Стороны трудового договора**

Конституционное право на труд российских граждан (ст. 37 Конституции РФ) реализуется с помощью трудового договора.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодателя обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующи1е в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор в российском праве является одним из центральных институтов трудового права, нормы которого регулируют прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение с работы. Трудовой договор представляет собой организациокно4гравовую форму обеспечения народного хозяйства кадрами, и тем самым с его помощью создается трудовой коллектив, который выполняет все производственные и социальные задачи данной организации. Трудовой договор служит • организационно-правовой формой распределения труда внутри данной организации. Наконец, трудовой договор является главной основанием возникновения трудовых правоотношений и существования их во времени.

Сторонами трудового договора являются работодатель — физическое или юридическое лицо (организация), вступавшее в трудовые отношения с работником, и работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания.

Производственное значение состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

Социальное значение трудового договора в том, что путем его заключения реализуется обеспечение занятости и свобода труда.

Правовое значение трудового договора в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. Хотя трудовой договор и трудовые правоотношения взаимосвязанные правовые категории, но их надо различать: трудовой договор — это соглашение, а трудовое право- отношение — это возникающая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя.

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т. д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор — это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.

**2. Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора — это все его условия. Они делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.).

В трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ) указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество руководителя — физического лица), заключивших договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

• права и обязанности работника;

• права и обязанности работодателя;

• характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

• режим труда и отдых (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

• условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

• виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться в качестве дополнительных условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. За исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ (ст. 58, 59) и иными федеральными закона.

При заключении трудовых договоров с рядом отдельных категорий работников (руководителей, лиц, работавших по совместительству, работников, занятых на сезонных работах и др.) следует учитывать специфику их труда.

Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

**3. Форма трудового договора**

Трудовой договор в соответствии со ст. 67 ТК РФ заключается в письменном виде, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

**Заключение**

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров

**Список использованной литературы**

Смоленский М.Б., Мажинского Н.Г. Трудовое право Российской Федерации: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К»,; Ростов н /Д: Наука-Пресс, 2007.