

Здравствуйтесь, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «...».

Актуальность темы обусловлена тем, что “Трудовой договор” достаточно актуальная и особо значимая тема для каждого трудоспособного гражданина. Трудовой договор является основным институтом трудового права; в рамках Трудового кодекса Российской Федерации он находится на центральном месте.

Процессы формирования и развития рынка труда сопровождало реформирование законодательства, в том числе и трудового, усиление роли и значения трудового договора.

Целью работы является комплексный анализ трудового договора.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

Объектом исследования выступают общественные отношения, которые связаны с трудовым договором как самостоятельным институтом трудового права.

Предметом исследования являются соответствующие нормы трудового законодательства.

В ходе работы были рассмотрены ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, а именно понятие и признаки трудового договора.

Так, трудовой договор - это та юридическая форма, в максимальной мере предоставляющая работнику и работодателю свободное осуществление интересов и потребностей.

Однако определения трудового договора, как, впрочем, и любые определения тех или иных понятий, нельзя считать полными и адекватно выражающими содержание и значение. Вот почему наукой трудового права рассматривается понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: как форма реализации права граждан на труд, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения, как институт трудового права, в котором объединены нормы, регулирующие прием граждан на работу, их перевод и увольнение.

Значение трудового договора масштабно. Он может быть представлен в виде совокупности народнохозяйственного, социального и правового значения.

В нашей стране до сих пор нередко можно встретить случаи, когда между работником и работодателем заключается устная договоренность относительно характера работы.

При заключении трудового договора, гражданин становится объектом трудового законодательства, что обеспечивает ему предоставление соответствующих социальных гарантий.

Таким образом, отличительными специфическими признаками трудового договора являются следующие:

- его предметом является личное выполнение трудовой функции;
- выполнение работы определенного рода;
- подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;
- оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

В ходе работы были рассмотрены понятия - Стороны трудовых отношений - работник и работодатель. Работник – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – это физическое либо юридическое лицо (организация), которое вступает в трудовые отношения с работником.

Изучив стороны трудовых отношений, был сделан вывод:

- трудовой договор является центральным институтом отрасли трудового права;
- трудовой договор выступает в качестве основания для возникновения трудовых отношений;
- трудовой договор является соглашением между работодателем и работником с корреспондирующими правами и обязанностями: правам нанимателя (работодателя) на требование выполнения обусловленных работ соответствуют обязанности работника на выполнение такой работы. Права работника на получение заработной платы соответствуют обязанностям нанимателя осуществлять ее выплаты в установленные сроки.

Обычно под содержанием договора понимают ряд прав и обязанностей его сторон. Трудовой договор в этом плане имеет особую специфику: его содержание составляет в качестве необходимых элементов построения трудового договора выступают его условия, которые согласно ст. 57 ТК РФ делят на категорию обязательных и дополнительных.

В соответствии с ч.1 ст. 57 ТК РФ, в рамках трудового договора необходимо указание следующих сведений:

- место и дата заключения трудового договора.
- наименование работодателя (фамилия, имя и отчество работодателя - физического лица).
- сведения о представителе работодателя, подписывающего трудовой договор.
- фамилия, имя, отчество работника и сведения о документах, удостоверяющих его личность (паспорт или иной документ).

Недостатком трудового договора при оформлении отношений по использованию труда для работников является: ограничение возможностей работника в сфере организации труда. Работодатель вправе установить для работника фиксированный режим рабочего времени, в течение которого работник обязан присутствовать на рабочем месте. Работодатель вправе вмешиваться в процесс труда работника и осуществлять постоянный контроль за ним.

Обязательные условия – те, без которых трудовой договор нельзя считать заключенным и, таким образом, реально невозможно возникновение трудовых правоотношений. Обязательные для любых трудовых договоров условия:

- место работы.
- трудовая функция.

Трудовую функцию работника определяет наименование его должности в рамках штатного расписания и конкретизирует соответствующая должностная инструкция.

Заключая трудовой договор, работник необходимо ознакомиться со всеми его правами и обязанностями, а также правами и обязанностями работодателя, которые предусматривают нормативные правовые акты, принятые в организации, коллективные договоры, соглашения. Факт ознакомления должна удостоверить его подпись.

Если в ходе заключения трудового договора в него не включили какие-либо важные условия, которые признаются обязательными, то это не основание для того, чтобы признать трудовой договор незаключенным или расторгнуть его. Трудовой договор необходимо дополнить рядом недостающих условий.

Недостающие условия определяют в качестве приложения к трудовому договору или отдельного соглашения сторон, заключаемого в письменной форме, которые неотъемлемы от трудового договора

Помимо обязательных условий трудовой договор может предусматривать наличие дополнительных условий, включенных по соглашению сторон.

Дополнительное условие трудового договора – испытание, для того, чтобы проверить соответствие работника поручаемой ему работе. В случае отсутствия такого

условия в трудовом договоре будет означать, что работника приняли на работу без соответствующего испытания. ТК РФ определяют категории лиц, которым могут не проходить испытание.

Таким образом, трудовой договор заключается между работником и работодателем и, исходя из того, что работодатель при заключении трудового договора должен располагать необходимой информацией как о личности поступающего, так и о его деловых качествах, определен перечень обязательных документов, которые поступающий на работу предъявляет работодателю. Трудовой договор заключается в письменной форме. Вступление договора в силу означает, что стороны приняли на себя взаимные обязательства по договору, подписав его. Однако начало реализации этих обязательств не всегда совпадает с моментом подписания договора. В ряде случаев работник приступает к работе без подписания договора. В таких случаях договор вступает в силу со дня его фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, который в 3-дневный срок обязан оформить с ним письменный трудовой договор.

Условия трудового договора нельзя изменить в одностороннем порядке - здесь необходимо соблюдение той же процедуры, что и при его заключении, то есть наличие взаимного согласия сторон.

Под изменением трудового договора понимается внесение изменений в виде одного или нескольких существенных условий этого договора. Все изменения, которые вносятся в рамки трудового договора по соглашению сторон, оформляют в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, которое подписывают обе стороны.

Трудовой договор, согласно ст. 78 ТК РФ, может быть расторгнутым в любой момент по соглашению сторон. Для того чтобы осуществить увольнение по этому основанию, необходимо соответствующее заявление работника, изъявляющее просьбу уволить его согласно п. 1 ст. 77 ТК РФ и положительное решение работодателя.

В настоящее время есть тенденция того, что многие работодатели стремятся формализовать трудовые отношения с работником в рамках типового трудового договора. Но следует учитывать, что в основе договорных отношений лежит принцип свободы трудового договора, который означает не только добровольное заключение трудового договора, но также и то, что стороны самостоятельно могут определить содержание и объем принимаемых на себя обязательств посредством включения в трудовой договор «дополнительных условий». Включение этих условий в содержание трудового договора преследует цель конкретизировать обязательства сторон.

В заключение следует отметить то, что тема выпускной квалификационной работы «Трудовой договор» была и будет актуальна всегда. Так как трудовым договором регламентируется значительная часть нашей жизни – время, которое мы проводим на работе. Поэтому важно, чтобы трудовой договор был составлен юридически грамотно в четком соответствии с действующим трудовым законодательством.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.