

**ФИЛИАЛ ЧАСТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ТЕХНИКУМ»  
В Г. МИНЕРАЛЬНЫЕ ВОДЫ**

**Дипломная работа на тему:**

**Выполнил студент группы 135 ЮРС  
Форма обучения – заочная (ускоренная)  
Специальность 40.02.01 Право и организация  
социального обеспечения  
Фомин Валерий Владимирович  
Научный руководитель – Колесник С.А.**

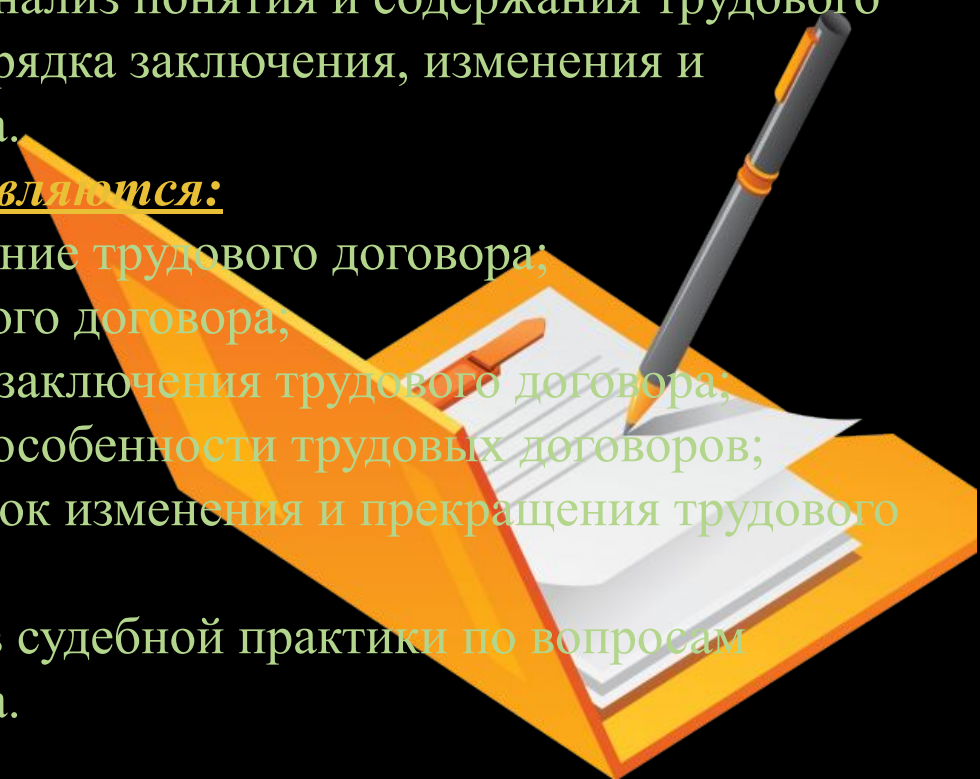
**Актуальность темы** заключается в том, что трудовой договор играет немаловажную роль в социальной жизни общества, поскольку в трудовые отношения в той или иной степени включается практически каждый гражданин. Трудовой договор является основным документом, устанавливающим, изменяющим и прекращающим трудовые правоотношения между работником и работодателем. Его значение состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение,

**Целью дипломной работы является** – провести комплексный теоретический и практический анализ понятия и содержания трудового договора, его сторон и видов, порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора.

**Задачами данной работы является:**

Раскрыть понятие и содержание трудового договора;  
Определить стороны трудового договора,  
Определить общий порядок заключения трудового договора;  
Раскрыть классификацию и особенности трудовых договоров;  
Раскрыть основания и порядок изменения и прекращения трудового договора;

Провести анализ материалов судебной практики по вопросам прекращения трудового договора.





# Трудовой договор

---

- **письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату**



# Не допускается заключение трудового договора:

- 1) на выполнение работы, **противопоказанной лицу по состоянию здоровья** на основании медицинского заключения
- 2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, **на тяжелые работы, работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда**, а также на должности и работы, **предусматривающие полную материальную ответственность** работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя

# Возраст заключения трудового договора

Возраст	Условия
16 лет	<b>Без условий</b>
15 лет	<ol style="list-style-type: none"><li>1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя</li><li>2. в случаях получения ими среднего образования в общеобразовательном учебном заведении</li></ol>
14 лет	<ol style="list-style-type: none"><li>1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя</li><li>2. свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения</li></ol>
До 14 лет	<ol style="list-style-type: none"><li>1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя</li><li>2. в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.</li></ol>

# Трудовой договор

- Соглашение о месте работы
- Соглашение о трудовой функции работника (специальность, квалификация, должность)
- Соглашение о размере заработной платы
- Соглашение о виде трудового договора (срочный или заключенный на неопределенное время)
- Дополнительные условия (другие вопросы труда, социально-бытовое обслуживание...)



**К необходимым условиям современного трудового договора относятся:** место работы, род работы (трудовая функция), время начала работы, оплата труда работника. **К факультативным условиям относятся все остальные условия, например:** условие об испытании при приеме на работу, условие о режиме рабочего времени, о неразглашении коммерческой тайны и т.п.

**«Сторонами трудового договора являются работодатель и работник».**



СОГЛАСНО СТ. 65 ТК РФ, ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЛИЦО, ПОСТУПАЮЩЕЕ НА РАБОТУ, ПРЕДЪЯВЛЯЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ:

- **ПАСПОРТ ИЛИ ИНОЙ ДОКУМЕНТ, УДОСТОВЕРЯЮЩИЙ ЛИЧНОСТЬ;**
- **ТРУДОВУЮ КНИЖКУ,** ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ СЛУЧАЕВ, КОГДА ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ВПЕРВЫЕ ИЛИ РАБОТНИК ПОСТУПАЕТ НА РАБОТУ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА.
- **СТРАХОВОЕ СВИДЕТЕЛЬСТВО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ;**
- **ДОКУМЕНТЫ ВОИНСКОГО УЧЕТА** — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- **ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ, О КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ НАЛИЧИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ** — ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ, ТРЕБУЮЩУЮ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ИЛИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ.





- При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ		ТК-1 № 5455904
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого введена запись	4
	число	месяц	год			
1	2	3	3			
				<p>77 Трудового кодекса Российской Федерации            Записывается начальником отдела кадров            с занесением в трудовую книжку</p> <p>М.П. ОТДЕЛ КАДРОВ            М.П. М.Томов</p>		
<p>РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ            ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ            СУРГУТСКИЙ РАЙОН            ПОС. НИЖНЕСОРТЫМСКИЙ            ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО            «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»            НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ            «НИЖНЕСОРТЫМСКНЕФТЬ»            СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ            МЕСТНОСТЬ, ПРИРАВНЕННАЯ К РАЙОНАМ КРАЙНЕГО СЕВЕРА</p>						
4	16	05	2009	принят в опер. отдел по доп. и кадрам третьего от. с 08.05.2009г. участвует по		

Российская Федерация  
**СТРАХОВОЕ СВИДЕТЕЛЬСТВО**  
 ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

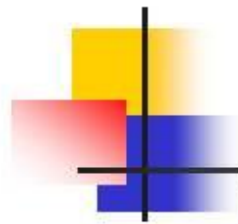
№ 029-280-555 71

Ф.И.О. Семенов  
 Иван  
 Иванович

Дата и место рождения  
 12.02.2008  
 Биробиджан

Пол  
 МУЖСКОЙ

# Сроки заключения трудового договора



**1. На  
неопределенный  
срок**

**2. На  
определенный  
срок не менее  
одного года**

**3. На время выполнения  
определенной работы**

**4. На время  
замещения  
временно  
отсутствующего  
работника**

**5. На время выполнения сезонной  
работы**

# Виды трудовых договоров



на неопределённый срок( самый частый)

на определённый срок ,не больше 5 лет  
( контракт)

на время выполнения определённой работы



## СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

от « 15 » августа 2010 года № 150-К

Территориальное отделение Госкомстата России  
(полное наименование территориального органа Госкомстата России)

в лице директора Осова Николай Петровича  
(наименование должности), (фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Положения, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и  
гражданин (ка) Российской Федерации, Иванов Иван Иванович, родился (ась) «31» декабря 1985 года  
(фамилия, имя, отчество)

ИНН 1111111111, выдан ИФНС Орловского района города Лопухи  
(идентификационный номер налогоплательщика)

выдан (страховой номер) (документ, удостоверяющий личность, серия, номер, кем и когда)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор нижеследующем.

Работодатель принимает Работника на должность переписчика счетного участка № \_\_\_\_\_  
инструкторского участка № \_\_\_\_\_ переписного участка № \_\_\_\_\_ для выполнения работ по всероссийской  
переписи населения 2010 года.

### 1. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1.1. Работник обязуется:

1.1.1. ...

1.2. Работодатель обязуется

1.2.1. ...

### 2. ПРАВА СТОРОН

2.1. Работник имеет право:

2.1.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором

2.1.2. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим  
законодательством.

2.1.3. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом  
способами.

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к  
имуществу Работодателя и других работников.

2.2.2. С согласия Работника привлекать его к работе в выходные дни с оплатой в двойном размере.

2.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке,  
установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

### 3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Настоящий трудовой договор заключается на период с «16» августа 2010 г. по «25» октября 2010 г.

### 4. ОПЛАТА ПО ДОГОВОРУ

Месячный должностной оклад Работника составляет 10 000 рублей

### 5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

Прекращение настоящего трудового договора производится по основаниям, предусмотренным  
действующим законодательством.

### 6. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

6.1. Время начала работы и окончания устанавливаются по соглашению сторон.

6.2. В случае утраты или разглашения Работником сведений о населении, содержащихся в переписных  
листах, либо фальсификации этих сведений, или содействия их фальсификации Работник несет  
ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Споры, возникающие между сторонами по настоящему трудовому договору, разрешаются в  
установленном действующим законодательством порядке.

### 7. АДРЕСА СТОРОН

Юридический адрес Работодателя

Адрес регистрации (прописки) Работника

### 8. ПОДПИСИ СТОРОН



## **Под прекращением трудового договора**

---

**понимается освобождение от работы в качестве работника у данного работодателя по основаниям и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.**

**Общие основания прекращения трудового договора  
(ст. 77 ТК РФ)**

Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)

Истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ)

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу / (должность (п. 5 ст. 77 ТК РФ)

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ)

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ)

Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ)

Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ)

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)

Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)



- **Работник может**
- **подать заявление**
- **об увольнении по**
- **собственному**
- **желанию**
- **в любое время,**
- **даже в период**
- **временной**
- **нетрудоспособности, на**
- **выполнения им**
- **государственных или**
- **общественных**
- **обязанностей и т. п**

Механический цех

ЗАЯВЛЕНИЕ

17.10.2011 № 78

Об увольнении

Генеральному директору

ОАО «Русь»

О.А. Панову

*Саксовой ЕА*

*Подготовить проект приказа об  
увольнении Степанова А.Н. 19.10.2011  
Камовой С.Р.*

*Выплатить Степанову А.Н. выходное пособие  
в размере двухнедельного среднего заработка  
Панов 17.10.2011*

Прошу уволить меня 19.10.2011 в связи с призывом на военную службу. Повестку военного комиссариата прилагаю.

Слесарь-сборщик

*Степанов*

А.Н. Степанов

В дело № 02-06

*Сакслова 17.10.2011*

# • Заключение дипломной работы



- Делая вывод, ещё раз отметим важность заключения трудового договора. Главное преимущество письменной формы трудового договора в том, что все условия договора фиксируются в едином акте, обязательном для сторон. При возникновении трудового спора возможность проверки, сравнения условий договора с соответствующими положениями норм права становится очевидной.
- Проводимая в настоящее время коренная реформа жизни нашего общества вызывает необходимость осмысления организации труда и его эффективности, формирования трудовых ресурсов и занятости, доходов и стимулирования труда. Конечная цель реформы - повышение уровня жизни населения страны, под которым понимается удовлетворение материальных, духовных и социальных потребностей.
- И в свою очередь, проблема соблюдения трудовых прав и обязанностей граждан, как работников, так и работодателей, остается для нашей страны актуальной и не до конца решенной.

*Спасибо за внимание.*

