

Министерство сельского хозяйства РК
Агротехнический университет имени С. Сейфуллина

Кафедра: Стандартизации, метрологии и сертификации

СРС №2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Подготовила: Шулембаев.К
302гр. Землеустройство.

Проверил: д.т.н. профессор
Шакиров А.Т.

Астана

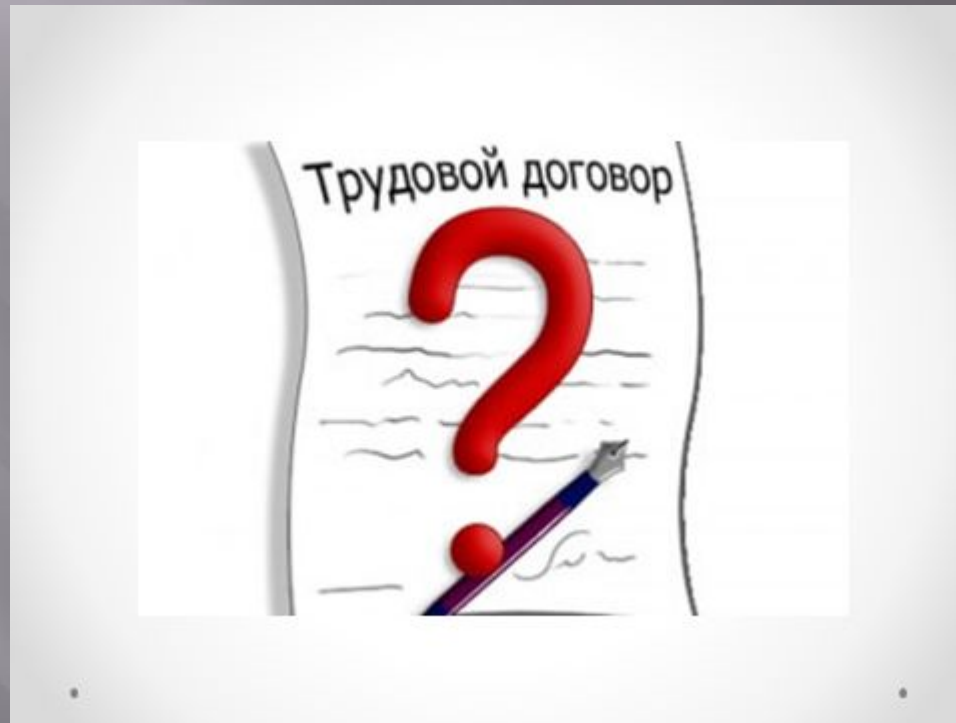
Содержание:

- ▣ Введение.....3
- ▣ 1. Понятие трудового договора.....4
- ▣ 2. Содержание трудового договора.....10
- ▣ 3. Порядок заключения и форма трудового договора.....15
- ▣ 4. Коллективный договор.....16
- ▣ 5. Соглашения.....20

ВВЕДЕНИЕ

- ▣ Трудовой договор как правовая категория может рассматриваться в различных аспектах: как институт трудового права, как юридический факт и как способ реализации права на труд.
- ▣ Трудовой договор — один из основных институтов трудового права. В Трудовом кодексе он занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие стороны и порядок заключения трудового договора, его содержание, правила, регламентирующие порядок оформления приема на работу, перевода, изменения существенных условий трудового договора, отстранения от работы, а также прекращения трудовых отношений.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



В науке отечественного трудового права трудовой договор рассматривается в различных аспектах: во-первых, как юридический акт, необходимый для возникновения трудовых правоотношений, а также для индивидуализации их регулирования, и, во-вторых, как институт трудового права, объединяющий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении.

- «Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, 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 действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка»



- Выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – основной отличительный признак трудового договора.
- В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой – достижение конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором, результата влечет за собой прекращение этого



- При выполнении работы (трудовой функции) по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда каждого работника довольно сложно. Так, результат труда инженера, экономиста, бухгалтера, менеджера и др. при выполнении своих трудовых обязанностей, как правило, выражается в результате работы отдела, цеха или организации в целом. В связи с этим трудовая функция работника не направлена на достижение какого-либо индивидуального конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является целью трудового договора и не

- Таким образом, в отличие от трудового договора, предметом которого является сам процесс труда работника, выполняющего работу по определенной специальности, квалификации или должности, выполнение работы по гражданско-правовому договору – лишь способ достижения результата, обусловленного договором.
- Второй по важности признак, отражающий специфику трудового договора, - подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при выполнении трудовой функции.
- В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего дня, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Содержание трудового договора — это совокупность его условия. Какие условия должен и может содержать трудовой дог

Содержание трудового договора



**Прежде всего, в трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица).
Наименование работодателя должно быть полным, т.е. соответствовать тому наименованию, которое указано в его**

Далее указываются все те условия, которые являются существенными (необходимыми):

- место работы (с указанием структурного подразделения);
дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- 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 отдыха (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);

Форма трудового договора

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя .
- Цель заключения трудового договора в письменной форме состоит в фиксации достигнутого его сторонами соглашения о приеме гражданина (физического лица) на работу и условиях его труда. Наличие у работника и у работодателя идентичных экземпляров трудового договора позволит избежать разногласий между ними по поводу их конкретных прав и обязанностей.
- По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его

- 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.
- Подобная ситуация может возникнуть, когда от имени работодателя выступают иные уполномоченные им лица (юридические и физические), а также его обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства) находящиеся к тому же в

Порядок заключения

- ▣ Трудовой договор заключается между работником и работодателем путем непосредственных переговоров. Стороны свободны в выборе партнера и определении (в пределах, установленных законодательством) условий трудового договора. Однако если работник абсолютно свободен в выборе работодателя, то работодатель может устанавливать только такие критерии для отбора претендентов, как уровень квалификации, опыт работы, деловые качества, дополнительные навыки, необходимые для выполнения трудовой функции (знание иностранного языка, владение смежной профессией и т.п.).
- ▣ ТК признает необоснованным любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица,

Коллективный договор

- Основой регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются коллективные договоры и соглашения, которые позволяют обеспечить учет и согласование интересов всех участников трудовых отношений.
- Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм независимо от численности работников.



Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателями и работающими у него работниками.

Условия коллективного договора

- Соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.
- Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Содержание коллективного договора

определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями.

- ▣ Коллективный договор может содержать положения об (о):
- ▣ – организации труда и повышении эффективности производства;
- ▣ – нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- ▣ – размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- ▣ – продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- ▣ – создании здоровых и безопасных условий труда;
- ▣ – заключении и расторжении трудовых договоров;
- ▣ – обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- ▣ – ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;
- ▣ – ответственности сторон за невыполнение коллективного договора и др.

- Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года, и вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.



**Соглашение – нормативный
акт, содержащий
обязательства сторон по
регулированию отношений в
социально-трудовой сфере
на уровне определенной**

- Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.
- Основными принципами заключения коллективного договора и соглашения являются:
 - – социальное партнерство;
 - – равноправие сторон;
 - – обязательность ведения коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с таким предложением;
 - – учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств.
- Законодательство обязывает стороны вести коллективные переговоры, но не обязывает заключать коллективные договоры (соглашения), если стороны не придут к согласию об этом и не договорятся о соответствующих условиях договора (соглашения).



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Подготовила:Ге
Л.Е.
302 Зем.Фак