ГОУ ВПО «РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

ПОВОЛЖСКИЙ (г. Саратов) ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал)

КАФЕДРА ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН

**Контрольная работа**

**по дисциплине «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

Выполнила: студентка 4 курса 66 группы Рожко Светлана Александровна

**САРАТОВ 2009 г.**

**Гарантии и компенсации. Понятие, случаи предоставления гарантий и компенсаций**

В прежнем КЗоТ, и в новом ТК предусматриваются важные гарантии и компенсации. Среди них право работника на получение соответствующих компенсаций в возмещение затрат в силу выполнения трудовых обязанностей, а также право на сохранение места должности и среднего заработка в случаях отсутствия на работе по уважительным причинам (гарантийная выплата) и другие гарантии. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. **Цель применения** – осуществление прав работников. Таким образом, гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к правам работников.

Компенсации – денежные средства, установленных в целях возмещения работниками затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных Федеральным законом обязанностей (ст.164 ТК).

Положение данной статьи закрепляют юридические гарантии, обеспечивающие работникам возможность надлежащим образом выполнять свои трудовые функции.[[1]](#footnote-1) Случаи предоставления гарантий и компенсации перечислены в ст.165 ТК РФ.

Одной из важных гарантий являются гарантийные выплаты и доплаты (ст.114, 116, 170, 173-176, 178, 183-187 ТК), которые можно определить как сохранение за работником места работы и среднего заработка, прежних условий труда и должности, нераспространение персональных данных на период отсутствия в установленных законом случаях. Такие гарантии носят неимущественный характер, так как не имеют определённой для работника стоимости. Гарантии носят имущественный характер, в случае отсутствия работника в связи с невыплатой зарплаты (ему также гарантируется сохранение среднего заработка), поскольку связана с предоставлением работнику движимого имущества в виде денежных средств в определённом размере.

**Отличительной чертой** имущественных гарантий является их связь с правом работника на получение денежного вознаграждения за свой труд, т.е. зарплаты.

Гарантийные доплаты производятся в случаях, установленных в законодательстве (ст.109, 182, 254, 258, 271, 320 ТК).

Компенсационные выплаты предназначены для возмещения затрат, произведённых работником в связи с выполнением трудовых обязанностей. Это командировка, переезд в другую местность, использование работником личного имущества по соглашению или с ведома работодателя, которые отличаются от иных компенсаций (например, компенсация за неиспользованный отпуск).

Нормы командировочных расходов для федеральных государственных служащих установлены указом Президента РФ.[[2]](#footnote-2) Работникам бюджетных организаций, использующие личные легковые автомобили для служебных поездок, компенсации выплачиваются в соответствии с Постановлением РФ.[[3]](#footnote-3)

Перечень видов гарантий и компенсаций, с одной стороны, является далеко не исчерпывающим, тем более, что трудовые права невозможно «оторвать» от гарантий, которые соответствующим образом закреплены в большинстве разделов ТК, выражающих институты ТП. А с другой стороны, большинство из приведённых видов гарантий и компенсаций относятся к институту оплаты труда. Следовательно, нельзя утверждать, что блоки правовых норм, закрепляющих гарантии и компенсации, сложились в самостоятельный институт ТП.

**Коллективные переговоры. Ведение коллективных переговоров. Урегулирование разногласий**

компенсация трудовой коллективный доплата

В ст.27 ТК коллективные переговоры по подготовке проектов, коллективных договоров, соглашений и их заключению указаны в качестве формы социального партнёрства. Участвующие лица освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3-ёх месяцев. Приоритет в определении предмета коллективных переговоров предоставляется представителям трудящихся, а другие партнёры обязаны вести по этому вопросу переговоры.

Существующий плюрализм профсоюзов, возможность участия профсоюзных и иных представителей, избираемых работниками, - всё это может создать определённые сложности при формировании представительного органа работников, уполномоченного вести коллективные переговоры.

Все затраты, связанные с коллективными переговорами, компенсируются в порядке, установленном законодательством. Лицами, участвующими в коллективных переговорах, являются: - члены профсоюзных органов (работники на уровне организации при наличии избранных общим собранием представителей работников), направленные в соответствующую комиссию по решению профсоюза, их объединений, первичной профсоюзной организации или иного представителя работников;

- должностные лица, уполномоченные работодателем (руководителем организации), объединением работодателей или иными представителями работодателей для участия в работе соответствующей комиссии.

Отказ или уклонение работодателя приступить к коллективным переговорам служит основанием для начала процедуры разрешения коллективного трудового спора, так как такой означает начало этого спора. Все участники переговоров, включая экспертов, должны соблюдать государственную и коммерческую тайну. Перечни государственных тайн определяются законодательством, а коммерческих – руководителем предприятия.

Порядок ведения переговоров Законом определён достаточно подробно. Для их ведения и подготовки проекта партнёры на равноправной основе (т.е. в равном числе представителей, с равным числом голосов и равными правами при решении вопросов) образуют комиссию, её состав (на паритетных началах) и соответствующие сроки. Стороны определяют состав, сроки, место проведения и повестка для переговоров. Последние 2 вопроса определяет уже сама созданная комиссия.

При ведении переговоров несколькими профсоюзами одновременно их решениями создаётся для коллективных переговоров и выработки проектов коллективных переговоров, соглашений объединённый представительный орган трудящихся. Переговоры завершаются созданием проекта коллективного или соглашения. Если в ходе переговоров стороны не пришли к согласию, то составляется протокол разногласий, и указывается срок возобновления переговоров. После этого в течение 3-х дней формируется сторонами из своего состава рабочая комиссия, которой и передаётся этот протокол для решения спора. Для его урегулирования используются примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

В процессе коллективных переговоров профсоюзы могут проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации в нерабочее время и без нарушения деятельности производства. И это может делать лишь одна сторона участников переговоров – работники.

Моментом окончания переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протоколов разногласий (начало коллективного трудового спора). В переговорах по заключению социально-партнёрских соглашений могут участвовать не только представители работников и работодателей (их ассоциаций), но и компетентных органов исполнительной власти. Последние представляют собой 3-ю сторону коллективных переговоров и, например, по федеральному (генеральному) соглашению принимают на себя (от имени данного органа власти) и некоторые обязательства, но основная их роль посредническая: помочь сторонам – основным социальным партнёрам, работникам и работодателям достичь соглашения в интересах тех и других, а также общества и государства.

Органы государственной власти и местного самоуправления становятся сторонами социального партнёрства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей.

Таким образом, социальное партнёрство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений.

**Задача**

При решении задачи для начала следует обратить внимание на то, что «Дано» в ней, и как, исходя из этого, поставлен второй вопрос. То есть сразу видно: по расписанию в «Дано» с работы «водитель легковой автомашины» человек был приказом перемещён на работу «водитель автобуса», сам же вопрос звучит в ином образе «Является ли законным данный перевод на другую работу?»

Сначала нам нужно выяснить, что такое перемещение и перевод, и в чём их отличия, так как именно их отличие имеет принципиальное практическое значение. Следовательно, и решатся возникшие вопросы. Следует отметить, что с принятием Трудового кодекса законодателем предпринята попытка восполнить существовавший ранее в Кодексе Законов о Труде законодательный пробел — в части первой статьи 72 ТК РФ перевод на другую постоянную работу в той же организации определен как изменение трудовой функции (должности, специальности, профессии) или изменение существенных условий трудового договора. Закон прямо указал на изменение этих условий, когда перевод на другую работу без согласия сотрудника невозможен. Это в случае изменения места; характера работы; трудовой функции; оплаты (сдельная, повременная); режима и порядка (график работы, сменность); объема работы (степень сложности и тяжести); степени вредности; льгот и преимущества (пенсионное обеспечение, право на сокращённый рабочий день и дополнительный отпуск) и т.д.

Перемещение на другую работу – это перевод, сделанный в пределах специальности, квалификации или должности, не противоречащий условиям трудового договора, а главное - не требующий на то - согласия работника. По другому говоря, это – право администрации, и оно обязательно для работников. Но если же «рабочее место» было обусловлено при заключении трудового договора или впоследствии, то его изменение будет переводом, требующее согласие работника.

Следовательно, перемещение на другое рабочее место отличается от перевода следующей совокупностью признаков: «старой» и «новой» однородностью работы, поручаемой работнику;

- нахождением работника по месту «старой» и «новой» работы в одной и той же структурной подчиненности;

- одной и той же административно - территориальной принадлежностью места «старой» и «новой» работы.

Итак, мы выяснили, в чём значительные отличия этих двух понятий. В нашей же задаче, я так считаю, что всё же это был перевод, а не перемещение, потому что здесь преобладает существенное отличие – изменение трудовой функции, конкретнее – квалификации, так как всем известно, что для вождения легковой автомашины → соответствует водитель категории В, а для автобуса → водитель категории D. В результате, получаем, что это был перевод на другую определённую работу, так как у Тимофеева изменились условия деятельности по сравнению с первоначально оговоренными условиями трудовых обязательств в трудовом договоре, и у него не сохранились однородность, структурная подчинённость и административно-территориальная принадлежность «старой» и «новой» работ. Хотя Тимофеев и остался в том же автокомбинате, и поручили ему работу просто на другом механизме, но как уже описано выше, это повлекло изменение направленности его деятельности (квалификации) и условий труда (например, это может отразиться в определении места работы, её характера, в том числе оплаты, а также может сложиться другой режим и объём работы, и не менее важно, какая будет существовать степень вредности). По общему правилу, получаем, что отступление от вышеперечисленных условий квалифицируется как перевод на другую работу и, следовательно, требует письменного согласия.

Гарантируя стабильность трудового договора и возможность его изменения только по соглашению сторон, таким образом, законодательство предусматривает, при переводе согласие работника. Без сомнения, расширение или сужение круга обязанностей работника, оказывает немаловажное влияние на уклад жизни самого работника и его семьи, то есть затрагивает его существенные права и интересы, такие как, изменение трудового графика, порядка оплаты труда и условий пенсионного обеспечения. Согласие должно быть получено в письменной форме. О её соблюдении могут свидетельствовать, например, собственноручная надпись работника на приказе о переводе «согласен», заверенная его подписью, или его личное заявление с просьбой о переводе. Конечно, если в течение длительного времени Тимофеевым бы не применялись меры, свидетельствующие о его несогласии с переводом, значит это рассматривалось бы в качестве согласия на конкретную работу. Однако добровольное выполнение работником другой работы не освобождает администрацию от обязанности получить подтверждение от работника письменного согласия на перевод. Сама подпись работника в приказе о переводе свидетельствует лишь о том, что приказ лишь был доведён до его сведения и не исключает того, что издан он был без согласия сотрудника. Поэтому действия автокомбината должны быть своевременно обжалованы, и в любом случае, тот факт перехода Тимофеева на другую работу не может расцениваться как согласие на перевод. Само согласие должно быть совершенно добровольным, если суд убеждается в обратном (в вынуждении дать согласие) – перевод признаётся незаконным.

Но, как и во многих случаях, и в данном вопросе есть исключения, когда осуществляется временный перевод по инициативе администрации (т.е. без учёта мнения работника) при производственной необходимости или простое (ст.74 ТК РФ), а также смещение на низшую должность в качестве меры дисциплинарного воздействия.

В условии возникшей задачи ничего не было сказано ни об одном из вариантов временного перевода. На основе отсутствия этих данных можно подумать, что перевод склонялся к постоянному, который, в свою очередь, допускается только с письменного согласия сотрудника (ст.72 ТК РФ), оформляется приказом (распоряжением) администрации, затем соответствующая запись вносится в трудовую книжку.

Чтобы ответить на поставленные вопросы, вспомним, что при заключении трудового договора его стороны достигают соглашения по определению трудовой функции работника, что обязывает работодателя использовать рабочего по его специальности, квалификации или должности, обусловленной этим соглашением. Основная обязанность работодателя (ст.22 ТК РФ) – предоставлять работнику работу, отмеченную в трудовом контракте, в том же и заключается и право работника на соответствующую направленность его деятельности (ст.21 ТК РФ). Согласно ч.4 ст.57 ТК РФ, условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В нашем спорном вопросе приказ был издан в одностороннем порядке, а водителя Тимофеева поставили перед фактом, значит, отказ Тимофеева от работы был абсолютно правомерен и на основе этого не является нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии указанной работы и в случае отказа Тимофеева от продолжения работы, наступит прекращение трудового договора, вследствие нарушения правила его заключения, состоящее: в невозможности заниматься определённой деятельностью или нежелание перевестись на другую имеющуюся работу.

Данный перевод не будет являться законным, потому что прежде чем издать приказ о переводе, автокомбинат обязан был ознакомить работника со всеми условиями его труда по той работе, куда его предполагается перевести, чего он ни сделал, и, соответственно, никакого согласия работника не могло поступить. Мы знаем, что в приказе при постоянном переводе должно быть указано согласие на перевод, таким образом, сначала ознакомление работника с изменениями, затем, если это возможно – его согласие, что является одним из основных условий, для признания перевода – законным, и, в конце концов, – издание самого приказа. Также перевод не считался бы законным, если б был совершён в период отсутствия Тимофеева (например, по болезни, в командировке или в отпуске). Необходимо дополнить, что в соответствии со ст.394 ТК РФ, в случае признания перевода незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, который рассматривает индивидуальный трудовой спор. Данный орган, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула. Более того, суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причинёнными ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

**Список используемой литературы**

Нормативно-правовые источники

Конституция Российской Федерации М, 2009. Принята Всенародным голосованием 12.12.1993 // Российская газета. №237.-25 дек

Трудовой кодекс РФ М., 2009. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 // Собрание законодательства РФ. №1

Указ Президента РФ от 24 ноября 1995 года №1177 «О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4659

Федеральный закон «О внесении изменения и дополнения в статью 96 Трудового кодекса Российской Федерации» №97 – ФЗ от 24 июля 2002 г. // СЗ РФ. 2002. №30. Ст.3014

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. №252 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2007. - №6. – 13-16с.

Постановление Правительства РФ от 24 мая 1993 г. №414 «О предельных нормах компенсации за использование личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок» // САПП РФ.1993. №22. Ст.2031

Постановление Минтруда России от 25 июня 1999 г., с изменениями и доп., утверждёнными постановлением Минтруда России от 23 августа 2001 г. // БНА РФ. 1999. №36; Бюллетень Минтруда России. 2002. №2

Инструкция по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения, утверждённую постановлением Госкомстата России от 7 декабря 1998 г. №121 // Бюллетень Министерства труда РФ. 1999. №2

Конвенция №182 о защите работников, занятых неполное рабочее время (1994)

Учебники и учебные пособия

Басаков. Трудовое право: 100 экзаменационных ответов. Экспресс-справочник для студентов вузов. Издание 3-е исправленное и дополненное. М.: ИКЦ «Март»; Ростов на Дону: Издательский центр, 2006. – 64с.

Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. – М.: РПА МЮ РФ, 2002. – 82, 165-171, 209-213с.

Киселёв И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. – издание 3-е, переработанное и дополненное. – М.: Российское юридическое образование. Эксмо, 2008. – 204-209, 268с.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под редакцией М.Е.Панкина. – 3-е издание переработанное. М., 2004. – 104, 106-108, 113-116, 119-121с.

1. Краткий юридический словарь / Под редакцией А.Н. Азрилияна. – 2-е издание доп. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 884с.

Краткий юридический справочник / Под редакцией С.И.Кузнецова. – 3-е издание переработанное. – М., 2006. – 65-66, 70, 74-81, 85с.

Правовое регулирование труда работников / Под редакцией Н.П.Щербакова. – 3-е издание переработанное и дополненное. – М., 2005. – 19, 98-101с.

Степанова Т.А. Основы права: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 128-129с.

Трудовое право России / Под редакцией М.В. Молодцова. М., 2008. – 300с.

Трудовое право. Энциклопедический словарь \ Под редакцией С.А. Иванова. 4-е издание. – М., 2008. – 369с.

1. Трудовое право России / Под редакцией М.В. Молодцова. М., 2008.–С. 300 [↑](#footnote-ref-1)
2. Указ Президента РФ от 24 ноября 1995 года №1177 «О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4659 [↑](#footnote-ref-2)
3. Постановление Правительства РФ от 24 мая 1993 г. №414 «О предельных нормах компенсации за использование личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок» // САПП РФ. 1993. №22. Ст.2031 [↑](#footnote-ref-3)