ФГОУ СПО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж»

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по правовым основам государства

Выполнил:

Власов Н.А.

Верхотурье

2010

**План**

Введение

1. Общая характеристика пособий в РФ
2. Характер и порядок ответственности предприятия за ущерб, прижженный работнику (вопросы материальной ответственности работодателя)

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

В настоящий момент назрела настоятельная необходимость внесения коренных изменений в государственную социальную политику, которые должны способствовать выработке новых действенных механизмов, обеспечивающих более рациональное использование финансовых средств, выделяемых на социальную защиту граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации по не зависящим от них причинам, а также адресное предоставление пособий и компенсационных выплат на уровне не ниже прожиточного минимума именно тем гражданам, которые действительно в них остро нуждаются.

Несмотря на сложные экономические условия государством принимались и принимаются меры, направленные на смягчение отрицательных последствий инфляции, безработицы, а также на частичную компенсацию потерь наиболее нуждающимся группам населения с целью усиления социальной поддержки семей с детьми, инвалидов, лиц, потерявших работу, и других категорий граждан. Однако действия со стороны государства, к сожалению, не могут полностью преодолеть кризис в социальной сфере, поскольку вплоть до недавнего времени эффективность подавляющего большинства социальных программ оставалась крайне низкой, а выделяемые из бюджета средства «распылялись» и не всегда доходили до своих адресатов. Система государственных пособий в Российской Федерации в последние годы претерпела значительные изменения, обусловленные социально-экономическими преобразованиями в стране, приведшими к глубоким переменам во всех сферах общественной жизни - экономике, политике, социальной структуре общества и др.

Вопросы, которые обозначены в плане контрольной работы, я более подробно рассмотрю в основной части данной работы.

Отсюда **цель контрольной работы** – освоение специальной учебной литературы по правовым основам государства.

**Задачи:**

1. Выявить общие характеристики пособий в РФ.
2. Определить характер и порядок материальной ответственности работодателя.
3. **Общая характеристика пособий в РФ**

Система государственных пособий в Российской Федерации в последние годы претерпела значительные изменения, обусловленные социально-экономическими преобразованиями в стране, приведшими к глубоким переменам во всех сферах общественной жизни - экономике, политике, социальной структуре общества и др.[7;230]

В настоящее время в Российской Федерации действует достаточно разветвленная система государственных пособий и компенсационных выплат.

Существуют следующие виды пособий:

1) пособие по временной нетрудоспособности;

2) пособия гражданам, имеющим детей: пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; единовременное пособие при рождении ребенка; ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; ежемесячное пособие на ребенка;

3) пособие по безработице;

4) единовременные пособия гражданам при возникновении поствакцинального осложнения;

5) единовременное пособие медицинским работникам, заразившимся вирусом иммунодефицита человека при исполнении служебных обязанностей;

6) единовременное пособие гражданам, привлеченным для борьбы с терроризмом;

7) социальное пособие на погребение;

8) пособия в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;

9) социальным пособия гражданам, уволенным с военной службы;

Пособия следует отличать от компенсационных выплат, которые адресованы относительно узкому кругу лиц, нуждающихся в социальной поддержке и помощи по обстоятельствам, не зависящим от гражданина.[1;176]

Российское законодательство предусматривает несколько видов компенсационных выплат (иногда при этом называя их пособиями или субсидиями):

1) матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, и женщинам-военнослужащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

2) студентам и аспирантам, находящимся в академических отпусках по медицинским показаниям;

3) неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами;

4) неработающим женам лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел в отдаленных гарнизонах и местностях, где отсутствует возможность их трудоустройства;

5) пособие супругам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в период их проживания вместе с супругами в местностях, где они вынуждены не работать или не могут трудоустроиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства, а также по состоянию здоровья детей;

6) на детей, находящихся под опекой и попечительством в приемной семье;

7) на питание обучающимся в государственных, муниципальных общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования;

8) единовременное пособие вынужденным переселенцам;

9) единовременное пособие беженцам;

10) отдельным категориям инвалидов (на санаторно-курортное лечение, на бензин и техническое обслуживание транспортных средств, на транспортное обслуживание);

11) на оплату жилья и коммунальных услуг.[4;64]

В отличие от пенсий, выступающих в качестве постоянного и основного источника средств к существованию, пособия, как правило, являются помощью, временно заменяющей утраченный заработок или служащей дополнением к основному источнику средств к существованию (заработку или пенсии).

Многочисленные пособия в системе социального обеспечения могут быть классифицированы по различным основаниям:

1) по целевому назначению;

- пособия, компенсирующие заработок полностью или частично;

- пособия, предоставляемые как дополнительная материальная помощь;

2) по продолжительности выплаты пособия:

- единовременные;

- периодические (ежемесячные);

3) по родам социального обеспечения, к которым относятся те или иные пособия:

- пособия по обязательному социальному страхованию;

- пособия по государственной социальной помощи;

4) по источнику выплаты пособия:

- из социальных внебюджетных фондов;

- из федерального бюджета и т.д.

Перечислим основные виды пособий, предусмотренные действующим законодательством, и нормативные акты, которыми регулируются условия и порядок их предоставления.

1. Пособие по временной нетрудоспособности:

Предоставление данного пособия регулируется Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию.

2. Пособия гражданам, имеющим детей:

а) пособие по беременности и родам;

б) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

в) единовременное пособие при рождении ребенка;

г) ежемесячное пособие за период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

д) ежемесячное пособие на ребенка. Условия и порядок предоставления указанных пособий регламентируются Федеральным законом от 19 мая 1995 г. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп.).[6;219]

Пособие по безработице. Основными нормативными актами, регулирующими условия и порядок предоставления данного пособия, являются Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. №36-ФЗ (с последующими изм. и доп.).

Единовременные пособия гражданам при возникновении поствакцинального осложнения. Право граждан на выплату этих пособий установлено ст. 18 и 19 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с последующими изм.). Перечень поствакцинальных осложнений, дающих право гражданам на получение пособий, утвержден постановлением Правительства РФ от 2 августа 1999 г. №885, а Порядок выплаты этих пособий определен постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2000 г. №1113.

Единовременное пособие медицинским работникам, заразившимся вирусом иммунодефицита человека при исполнении служебных обязанностей. Право медицинских работников на получение указанного пособия установлено Федеральным законом от 30 марта 1995 г. №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (с последующими изм. и доп.).[2;254]

Единовременное пособие гражданам, привлеченным для борьбы с терроризмом. Меры правовой и социальной защиты лиц, участвующих в борьбе с терроризмом, в том числе и право на получение единовременных пособий в случае причинения вреда здоровью или смерти, в настоящее время установлены Федеральным законом от 25 июля 1998 г. №130-ФЗ «О борьбе с терроризмом», а до его принятия вопросы социальной защиты лиц, привлекаемых к выполнению специальных задач, связанных с проведением мероприятий по борьбе с терроризмом, регулировались постановлением Правительства РФ от 22 января 1997 г. №58.

Согласно указанному Закону в случае гибели при проведении контртеррористической операции лица, принимавшего участие в борьбе с терроризмом, членам семьи погибшего и лицам, находящимся на его иждивении, выплачивается единовременное пособие; в случае, если лицо, принимавшее участие в борьбе с терроризмом, при проведении операции получило увечье, повлекшее за собой наступление инвалидности, а в случае, если данное лицо получило ранение, не повлекшее за собой наступление инвалидности, ему выплачивается единовременное пособие.[1;243]

Социальное пособие на погребение. Выплата указанного единовременного пособия предусмотрена Федеральным законом от 12 января 1996 г. №8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» (с последующими изм. и доп.). Оно выплачивается в случае, если погребение осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, в размере, равном стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, установленному Законом,

Пособия в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием. Правовое регулирование обеспечения страховыми пособиями в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями осуществляется Федеральным законом от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными актами, прежде всего - постановлениями Правительства РФ, письмами, постановлениями и приказами ФСС РФ.[7;148]

Обеспечение по страхованию осуществляется, в частности, в виде выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти, единовременного пособия (страховой выплаты) и ежемесячного пособия. Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из 60-кратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день такой выплаты; в случае смерти застрахованного пособие устанавливается в размере, равном 60-кратному минимальному размеру оплаты труда, установленному на день такой выплаты. Размер ежемесячной страховой выплаты (пособия), определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.[4;174]

Социальные пособия гражданам, уволенным с военной службы.

Законом от 27 мая 1998 г. (ст. 23) установлены следующие виды пособий:

1. Военнослужащим по контракту при увольнении с военной службы по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе, состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями выплачивается единовременное пособие при общей продолжительности военной службы:

а) менее 10 лет - в размере пяти окладов денежного содержания;

б) от 10 до 15 лет - в размере 10 окладов денежного содержания;

в) от 15 до 20 лет - в размере 15 окладов денежного содержания;

г) 20 лет и более - в размере 20 окладов денежного содержания.

2. Военнослужащим, проходившим военную службу по контракту, имеющим общую продолжительность военной службы от 15 до 20 лет и уволенным с военной службы по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе, состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями без права на пенсию, в течение пяти лет выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере.

Пособия следует отличать от компенсационных выплат. Эти выплаты адресованы относительно узкому кругу лиц, нуждающихся в социальной поддержке и помощи по обстоятельствам, не зависящим от гражданина. В некоторых случаях законодатель прямо называет их таковыми, а в некоторых применяет иные термины (например, «пособие»), но предусматривает их компенсационный характер.[6;36]

1. **Характер и порядок ответственности предприятия за ущерб, прижженный работнику (вопросы материальной ответственности работодателей)**

Работодатель и работник связаны между собой целым комплексом взаимных прав и обязанностей. Одной из обязанностей является требование возместить другой стороне причиненный в процессе трудовой деятельности материальный ущерб. Однако применение норм о материальной ответственности работодателя отличается от аналогичных норм в отношении сотрудника.

В нынешний Трудовой кодекс были введены ряд новых и даже в некотором роде революционных для российского трудового законодательства норм, касающихся материальной ответственности работодателя. Цель этого смелого шага - защитить имущественные интересы работника.

Между тем в соблюдении законодательства заинтересован не только работник, но и работодатель. Последнему неисполнение норм о материальной ответственности может грозить серьезными финансовыми потерями.[3;163]

Что такое материальная ответственность. Напомним, что согласно ст. 232 ТК материальная ответственность - это обязанность стороны трудового договора возместить виновно причиненный другой стороне ущерб. Под ущербом понимается утрата или понижение ценности имущества и затраты на его восстановление. Виновным считается действие, если оно было совершено умышленно либо по неосторожности, при этом умышленность действия предполагает сознательное намерение причинить ущерб, а под неосторожностью подразумевается недостаточная предусмотрительность и небрежность. Если ущерб причинен невиновным действием, то оснований для применения соответствующих норм законодательства нет.[5;198]

Основания возникновения материальной ответственности работодателя перед работником. Этих оснований всего четыре, однако они встречаются весьма часто.

* Первое основание - это "лишение возможности трудиться" (ст. 234 ТК РФ), которое подразумевает отстранение сотрудника от работы в результате незаконного увольнения, перевода и т.п. Обычно это происходит в следующих случаях:
* При отказе работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе
* При задержке работодателем выдачи трудовой книжки или внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника
* ·В других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Как мы видим, все эти ситуации - весьма распространенное явление. Обратите внимание, что этот перечень не закрытый. Судом в эту категорию могут быть включены и иные действия работодателя, по тем или иным причинам отстранившего сотрудника от выполнения служебных обязанностей.

Во всех этих случаях материальная ответственность работодателя будет заключаться в возмещении работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения работы, которая оплачивалась ниже (в соответствии со ст. 394 ТК РФ).

При возмещении среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания увольнения незаконным, выплаченное работнику выходное пособие подлежит зачету. Подлежат зачету также заработная плата за работу в другой организации, если он работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные в пределах срока оплачиваемого прогула.

Второе основание, по которому у работодателя возникает материальная ответственность перед работником, - это задержка выплаты заработной платы или иных денежных средств. Это и есть та самая революционная норма, которую законодатель ввел в качестве гарантии защиты имущественных интересов работника.[8;90]

Однако в том, что данная правовая норма не всегда выполняется, виновата недобросовестность не столько работодателей, сколько законодателей, не установивших в законе конкретные сроки выплаты заработной платы. Любая пространная формулировка, допущенная в тексте закона, открывает путь к злоупотреблениям.

Ст. 236 Трудового кодекса устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан сделать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер указанной денежной компенсации может быть установлен коллективным договором выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

Однако законодатель не закрепил конкретный срок оплаты каждого проработанного месяца, установив только, что "заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организаций, коллективным договором или трудовым договором". Таким образом, сроки выплаты заработной платы должны устанавливаться непосредственно в организации. Если эти сроки не прописаны, то и ответственности за их несоблюдение быть не может. При этом никто не мешает работодателю, испытывающему трудности с выплатой заработной платы, установить срок выплаты с задержкой на полмесяца или месяц. Очень часто так и происходит.

Размер подлежащего возмещению работодателем материального ущерба (неполученного заработка) доказывается работником. При этом принимаются во внимание сведения о размере среднего заработка работника за предыдущий период времени, наличие условий в трудовом договоре, иные доказательства. Работодатель вправе доказывать законность своих действий или бездействия, отсутствие своей вины, в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки. Виновность работодателя предполагается в случае отказа от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе и задержки выдачи работнику трудовой книжки. Случаи возмещения работнику вреда, возникшего вследствие нарушения права работника на охрану здоровья, на здоровые и безопасные условия труда в связи с причинением ему трудового увечья или профессионального заболевания. Данные вопросы рассмотрены в тех разделах настоящего пособия, которые посвящены гарантиям и компенсациям работникам при временной нетрудоспособности, а также при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 183, 184 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, предусмотрена ст. 235 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.[8;157]

В процессе осуществления работником его трудовой функции или вследствие воздействия производственных факторов, возникновения аварийных или чрезвычайных обстоятельств (пожар, обрушение строения) либо в результате действий работодателя имуществу работника может быть причинен ущерб. Если ущерб возник по вине работодателя, то он подлежит возмещению работнику в полном объеме.

Вина работодателя предполагается в случаях неисполнения им обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, несоответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда, а также в случаях причинения ущерба на рабочем месте или ином месте, находящемся под контролем работодателя, любыми неизвестными лицами, оказавшимися там в связи с ненадлежащим обеспечением работодателем их недопущения в эти места. Любое имущество, вверенное работодателю на хранение, должно быть возвращено работнику в том же количестве и состоянии. Работодатель обязан принять меры к сохранности и недопущению возможности причинения ущерба имуществу, пресекать действия других работников и иных лиц, наносящие ему вред. Если ущерб нанесен личному имуществу, используемому работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах, за которое работнику выплачивается компенсация за использование, износ и возмещаются расходы, связанные с его использованием, то работодатель несет ответственность лишь за ущерб, превышающий нормальное (планируемое или допускаемое) уменьшение стоимости этого имущества в результате данного использования (установленную соглашением сторон амортизацию). Размер и порядок возмещения такого ущерба определяются в письменном соглашении, предусматривающем возмещение расходов вследствие использования личного имущества работника.[3;170]

Работнику может быть причинен не только имущественный, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и моральный вред. В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Под моральным вредом согласно ст. 151 Гражданского кодекса РФ понимают физические или нравственные страдания, причиненные действиями или бездействием работодателя, нарушающими личные неимущественные права работника либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага.

Трудовой кодекс РФ и федеральные законы устанавливают ряд случаев, при которых может происходить возмещение работнику морального вреда. К ним относятся случаи увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу, случаи дискриминации в сфере труда. Моральный вред может подлежать возмещению в иных случаях, в частности, при нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. В соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» возмещение застрахованному лицу морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется его причинителем, под которым, прежде всего, понимается соответствующий работодатель.

Факт наличия морального ущерба, причинная связь с неправомерными действиями или бездействием работодателя и вина последнего в его причинении должны быть доказаны работником.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий. Суд вправе рассмотреть предъявленный иск о компенсации причиненных лицу нравственных или физических страданий независимо от рассмотрения каких-либо имущественных требований, поскольку по законодательству ответственность за моральный вред может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно.[3;29]

**Заключение**

Сейчас весьма остро стоит вопрос о реформировании системы социальной защиты граждан России. И здесь большое значение будет играть адресность пособий и компенсационных выплат, т.е. предоставление именно тем гражданам, которые действительно в них нуждаются, а также повышение части из них до уровня прожиточного минимума.

Важнейшим направлением социальной политики (в том числе системы социальных пособий) является государственная поддержка на федеральном уровне различных субъектов РФ в области развития системы социального обслуживания: развитие нормативно-правовых основ организации и функционирования учреждений социального обслуживания; разработка научно-методических основ функционирования сети учреждений социального обслуживания; государственная поддержка развития материально-технической базы учреждений социального обслуживания.

По прежнему болезненный вопрос: достойное финансирование.

В целях повышения статуса работников учреждения социального обслуживания необходимо рассмотреть комплекс вопросов, связанных с улучшением оплаты труда работников социальных служб, увеличением продолжительности их отпусков и др. Видимо, особое внимание следует уделять повышению квалификации специалистов по социальной работе и на базе высших и средних профессиональных учебных заведений осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации социальных работников.

Все это позволило нам считать цель достигнутой, поставленные задачи выполненными.

**Список использованной литературы**

1. Азарова Е.Г. Пособия и льготы гражданам с детьми. М.: Норма, 2002. Больничный лист. 3-е изд. М.: Приор, 2002.

2. Буянова М.О., Кондратьева 3. А., Кобзева С.И. Право социального обеспечения: Учебное пособие. Особенная часть. М.: Нолидж, 2003.

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., перераб. И доп. М.: Юрайт-Издат, 2007.

4. Мачулъская Е.Е., Горбачева Ж.А. Право социального обеспечения: Учебное пособие. 3-е изд. М.: Книжный мир, 2005.

5. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.

6. Право социального обеспечения: Учебник / Под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд. М.: Проспект 2005.

7. Право социального обеспечения (конспект лекций) / Авт.-сост. А П. Толмачев. М.: Приор, 2004.

8. Трудовой кодекс РФ ОТ 30 декабря 2001.№197 - ФЗ(с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля 2004 г.)