Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

ВСЕРОССИЙСКИЙ ЗАОЧНЫЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Филиал в г. Архангельске

КАФЕДРА ФИЛОСОФИИ, ИСТОРИИ И ПРАВА

Контрольная работа по курсу

«Правоведение»

Вариант 6

Архангельск 2010г.

Содержание

Введение

1. Гарантии и компенсация лицам, живущим и работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера

1.1 Районный коэффициент

1.2 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная рабочая неделя

1.3 Гарантии медицинского обслуживания

1.4 Другие гарантии и компенсации

Заключение

Задача

Список литературы

Введение

Основным законом, устанавливающим государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях является Закон "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". Настоящий Закон устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера. Кроме данного закона отношения по поводу работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях регулируются Кодексом Законов о Труде, Законом "Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативно - правовыми актами субъектов Российской Федерации. Все перечисленные нормативные акты основываются на Конституции Российской Федерации и если законодательство России противоречит международным договорам Российской Федерации, то в той мере, где оно противоречит применяются правила международного договора.

Настоящее законодательство направлено на достижение оптимального сочетания интересов Российской Федерации и ее субъектов, территории которых относятся к Северу, создание благоприятных условий для эффективной хозяйственной деятельности, рациональное использование природных ресурсов, охрану окружающей природной среды, обеспечение достойной жизни населения и устойчивое развитие Севера и приравненных к нему местностей.

1. Гарантии и компенсация лицам, живущим и работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации, указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Работники районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей пользуются различными льготами: в области заработной платы; при предоставлении отпусков; в связи с переездом в районы Севера; жилищными; по социальному страхованию. Эти основные группы льгот в свою очередь подразделяются на отдельные виды.

Основные льготы в соответствии с законодательством предоставляются всем рабочим и служащим государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций, работающим в районах Севера.[1]

В соответствии со статьей 1 Закона о Севере предусмотренные действующим законодательством льготы, гарантии и компенсации, связанные с районным регулированием труда и его оплаты, распространяются на лиц, работающих по найму постоянно или временно на предприятиях, в учреждениях, организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях.[2]

В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, государственные гарантии и компенсации могут предоставляться также неработающим пенсионерам, военнослужащим, уволенным по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил РФ, студентам высших и средних специальных учебных заведений, учащимся профессионально-технических училищ и общеобразовательных школ, а также членам семей, прибывшим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности вместе с кормильцем.

1.1 Районный коэффициент

В соответствии со статьей 315 ТК РФ оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Районный коэффициент в Архангельске составляет 1.7 или 70 %. Размер районного коэффициента показывает на какую часть, превышающую единицу (1), должен быть увеличен заработок работника. При величине районного коэффициента в 1,15 заработная плата подлежит увеличению на 15 процентов, в 1,5 – на 50 процентов, в 2,0 – на 100 процентов, в 3,0 – на 200 процентов. Также, законодательством предусмотрена процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 настоящего Кодекса для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

1.2 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная рабочая неделя

Согласно статьям 320 и 321 ТК РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя (для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а так же предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из федерального бюджета) стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

1.3 Гарантии медицинского обслуживания

Для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

1.4 Другие гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Заключение

Территория Севера занимает около 64% или двух третей территории страны. Северные территории играют ключевую роль в национальной экономике, в обеспечении безопасности и защите геополитических интересов России. Без ресурсов, производимых в районах Севера, экономика страны развиваться не может. Здесь сосредоточены основные запасы углеводородного, фосфорного и алюмосодержащего сырья, алмазов, редких, цветных и благородных металлов; добывается 93% природного газа, 75% нефти, включая газовый конденсат, 100% алмазов, кобальта, платиноидов, апатитового концентрата, 90% меди, никеля, 2/3 золота, 15% угля; производится 17% электроэнергии, половина лесной и рыбной продукции. Вместе с тем, в районах Севера проживает всего около 11,7 млн. человек или 9% трудовых ресурсов страны. Причем, проживание и работа в неблагоприятных природно-климатических условиях Крайнего Севера, зачастую пагубно влияя на здоровье, влекут для граждан повышенные материальные, физиологические и трудовые затраты. Все это вызывает необходимость принятия в отношении работников Крайнего Севера специальных правовых норм, которые традиционно призваны компенсировать разницу в затратах труда и стоимости жизни, ограничивать негативное воздействие природно-климатических факторов на здоровье человека, стимулировать привлечение и закрепление кадров в районах Севера.

Задача

ООО «Авангард» заключило с гражданкой Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна предоставлять услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приема-передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данного акта приема-передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором. После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в ее услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора. Уварова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер.

Напишите проект решения суда по данному делу.

В чем заключаются основные отличия трудовых и гражданско правовых отношений? Составьте сравнительную таблицу.

Решение

Именем Российской Федерации

10 апреля 2010 года Дело№2-78/2010

Октябрьский районный суд г. Архангельска В составе

Председательствующего судьи Петровой И.П

При секретаре Кукушкиной.О.Г.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Уваровой к ООО «Авангард» о восстановлении на работе

Установил:

Гражданка Уварова заключила с ООО «Авангард» договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна была предоставлять услуги секретаря референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приема- передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данного акта приема – передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором. После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в ее услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора.

Выслушав пояснения сторон, исследовав материалы дела, суд пришел к следующему. В соответствии со статьей 79 ГК РФ по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Иски о восстановлении на работе решаются в соответствии со статьей 396 ТК РФ.

ГК РФ не регулирует трудовые отношения, в том числе вопросы по восстановлению на работе.

Руководствуясь ГК РФ суд

Решил:

В исковых требованиях Уваровой отказать, в связи с тем, что правоотношения носят не трудовой, а гражданско – правовой характер. А ООО «Авангард», согласно ст. 782 ГК РФ, должно возместить Уваровой фактические расходы, которые она понесла в целях исполнения части услуги, от которой ООО отказалось.

Решение может быть обжаловано в Октябрьский районный суд г.Архангельска в течение 10 дней со дня изготовления мотивированного решения 12.04.10г. путем подачи апелляционной жалобы.

Судья Петрова И.П

Сравнительная таблица трудовых и гражданско-правовых отношений

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовые отношения | Гражданско-правовые отношения |
| Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, на оплату больничного листка в случае временной нетрудоспособности, на премии, предусмотренные системой оплаты труда организации и т.д. | Лица, заключившие гражданско-правовой договор, таких прав не имеют. |
| Предметом договора является труд работника по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции). При этом с выполнениием конкретного задания трудовые отношения, как правило, не прекращаются | Предметом договора является результат. |
| Договор бессрочен. | Договор является срочным и заканчивается выполнением работы, указанной в его содержании. |
| В процессе работы по этому договору работник обязуется подчиняться режиму труда, установленному в Правилах внутреннего трудового распорядка организации. | Такой договор не предусматривает такой обязанности. |
| Работник, работающий по трудовой договору, получает за свой труд заработную плату, состоящую из оплаты по тарифу (основная часть), надбавок и доплат, а также премий, предусмотренных системой оплаты труда (дополнительн. часть). При этом основную часть заработной платы работник получает независимо от результатов своего труда за истекший период. | Исполнитель, работающий по гражданско-правовому договору, получает вознаграждение полностью по конечному результату своего труда (либо частично по выполнению определенных этапов работы) по заранее установленным расценкам. При этом заказчик обязан составлять соответствующие акты приемки работ, подписываемые обеими сторонами договора. Выплата вознаграждения за труд производится по особой ведомости на основании составленных актов. |
| Работник включается в состав трудового коллектива. | Работники в указанный состав не включаются. |
| При заключении договора работодатель обязан уплачивать за каждого работника единый социальный налог, предназначенный для формирования средств на его государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование), а также медицинскую помощь. | За исполнителя заказчик производит лишь соответствующие отчисления в Пенсионный фонд РФ. Именно поэтому период работы по такому договору засчитывается в страховой стаж, дающий право на трудовую пенсию. Вместе с тем право на пособия по социальному страхованию (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет и др.) у такого работника не возникает. |
| Защита трудовых прав работников осуществляют комиссии по трудовым спорам, а в отдельных случаях – суды. | Защита гражданских прав осуществляется в исковом порядке судом, арбитражным или третейским судами, в исключительных случаях – в административном порядке. |
| В трудовых договорах наступает дисциплинарная ответственность | Ответственность в гражданско – правовых договорах носит имущественный характер. |

Список литературы

1. Глазырин В.В. В северных измерениях: Льготы работающим на Севере, в Сибири и на Дальнем Востоке. – М.: Сов. Россия, 1988. – 128 с.
2. Иванов А.И. Льготы для работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему: Дис. … канд. юрид. наук./А.И. Иванов. – Л., 1981.
3. Гейц И.В. Оплата труда в районах Крайнего Севра и приравненных к ним местностях: Учебно-методическое пособие. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2003. – 176 с. (Б-ка журнала «Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги». Выпуск 5).
4. Трудовой Кодекс от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)(ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010).