Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования

МОСКОВСКАЯ ОТКРЫТАЯ СОЦИАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ

Астраханский филиал

Кафедра юридических дисциплин

Дисциплина Трудовое право

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА№1**

Выполнил студент 2 курса

дистанционного обучения

юридического факультета

(специальность «Юриспруденция»)

Павлова Е.П.

Проверил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

АСТРАХАНЬ 2009

**План**

Введение

1. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника

2.Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значение

3.Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия

4. Задача

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Труд как активная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей, необходимых для удовлетворения разнообразных материальных и духовных потребностей личности, был и остается важнейшим условием существования цивилизованного общества. Поэтому государство уделяет большое внимание его регулированию, закрепляя в законах и иных нормативных правовых актах условия и порядок его применения и использования, гарантии прав и интересов сторон трудовых отношений, прежде всего работников как основных носителей способности к труду.

Современный механизм регулирования труда в Российской Федерации базируется на нормах международного права, которые возводят право на труд на один уровень с такими важнейшими и неотъемлемыми правами человека, как право на жизнь и здоровье.

Формирование рынка труда, на котором приобретение (наем) рабочей силы производится по тем же законам гражданского оборота, что и купля-продажа другого товара, призвано содействовать рациональному использованию рабочей силы, возрастанию роли трудового договора как основного и универсального регулятора применения наемного труда. Заключая трудовой договор, его стороны - работодатель и наемный работник как равноправные участники рынка труда - руководствуются уже не императивными предписаниями государства, как это было в условиях планового ведения хозяйства, а своими интересами и целями, среди которых доминирует получение прибыли: работником - от реализации своей способности выполнять определенную работу, работодателем - от использования труда наемных работников.

Вследствие названных причин рыночные отношения оказывают существенное влияние на характер трудового договора. Обладая признаками публичности, отражающими волю и интересы государства, современный трудовой договор по мере становления рыночной экономики все больше приобретает черты, свойственные договорам частного права, в основе которых лежат добровольно принимаемые на себя сторонами обязательства, обусловленные их интересами и свободным волеизъявлением.

Усиление договорных начал и свободного усмотрения сторон в установлении трудовых отношений, заметное сближение трудового договора с договорами частного права дают повод некоторым цивилистам высказать предположение, что по мере перехода страны к рыночной экономике и формированию рынка труда все более будет просматриваться товарный характер труда, поэтому трудовые отношения в перспективе должны будут входить в предмет гражданского права и регулироваться соответствующим структурным элементом гражданского законодательства.

Каждый бухгалтер в определенный момент сталкивается с проблемами, так или иначе связанными с заработной платой. Не секрет, что, несмотря на множество разъяснений по данной тематике, вопросов у бухгалтеров меньше не становится. Причин здесь несколько, но главным, по нашему мнению, является то, что и начисление, и выплата, и налогообложение заработной платы имеют множество аспектов. Бухгалтеру недостаточно знать, как отразить зарплату в бухгалтерском учете и какие налоги при этом заплатить, не менее важными являются нюансы трудового законодательства, а иногда и гражданского. Все это усложняется тем, что чуть ли не каждое министерство или ведомство стремится внести свою лепту в регулирование заработной платы, что приводит к лавинообразному росту нормативных документов по данному вопросу. Кроме того, напомним, что существует большое количество законов и подзаконных актов, которые были приняты в период существования СССР, но которые до сих пор все еще применяются.

Помочь бухгалтерам разобраться во всех хитросплетениях ныне действующего порядка бухгалтерского и налогового учета заработной платы, а также в нюансах ее правового регулирования сможет данная книга. В ней рассмотрены как вопросы по порядку оформления сотрудника на работу, так и вопросы, касающиеся тех выплат, которые входят в зарплату и должны быть начислены работникам в тех или иных случаях. Также уделено внимание удержаниям из заработной платы (таким, как налоги, удержания по исполнительным листам, за брак и т.п.).

Нюансам оформления специалистов в качестве работников конкретной организации посвящена отдельная глава книги. Ведь именно с этого и начинаются взаимоотношения компании-работодателя и ее работников, на протяжении которых будут постоянно возникать разнообразные вопросы, связанные с заработной платой.

Еще в одном разделе книги мы остановились более подробно на понятиях рабочего времени и трудового режима. Ведь от правильного определения отработанных часов напрямую зависит расчет заработной платы каждого конкретного сотрудника.

Также здесь вы найдете раздел, посвященный командировкам. Здесь рассмотрены вопросы документального подтверждения командировочных расходов (в том числе, когда авиабилет выписывают в электронном виде), налогообложению таких операций, довольно много специфичных ситуаций. Скажем, оплата расходов на медицинскую страховку, такси, аренда автомобиля за рубежом и т.д.

Отдельная глава книги посвящена государственным пособиям по социальному страхованию. Тем более что порядок выплаты больничных, а также пособий по беременности и родам кардинально изменился.

Нововведения зафиксированы в Федеральном законе от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ. Теперь пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за календарные дни, пропущенные из-за болезни или травмы. Кроме того, согласно новому Закону пособие можно получить не только по основному месту работы, но и по месту внешнего совместительства. Вырос и максимальный размер пособия - до 16 125 руб. И наконец, размер пособий зависит от страхового стажа сотрудника. В страховой стаж включается не только период работы по трудовому договору, гражданской или муниципальной службы, но и периоды иной деятельности, если за них уплачивались налоги и (или) страховые взносы в ФСС РФ на обязательное социальное страхование на случай болезни и в связи с материнством. Об этих изменения боле подробно вы прочитаете ниже.

Не забыли авторы и о детских пособиях. Правила их расчета также претерпели изменения. Они внесены Федеральным законом от 5 декабря 2006 г. N 207-ФЗ. Скажем, размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком увеличен более чем в два раза, изменен порядок его расчета - теперь он зависит от среднего стажа сотрудницы. Это одна из мер, направленная с легкой руки президента страны на поддержку молодых мам. Правда, законодатели, довольно кардинально изменив порядок расчета детских пособий, о некоторых важных моментах все же умолчали. Об этих проблемах и способах их решения вы также можете прочитать здесь.

**1. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника**

Правовой статус работника является составной частью правового статуса человека и гражданина. Однако для признания человека и гражданина субъектом трудового права значение имеет его способность стать участником отношений, составляющих предмет данной отрасли. В связи с чем правовой статус человека и гражданина как субъекта трудового права, следует рассматривать через призму вступления в трудовые отношения.

В соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ правосубъектность возникает у человека и гражданина с 16 лет, с этого возраста допускается заключение трудового договора.

Как предусмотрено в ч. 2 ст. 63 ТК РФ, в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. Сказанное позволяет признать субъектами трудового права и лиц, достигших возраста 15 лет, поскольку они вправе самостоятельно заключить трудовой договор, то есть вступить в трудовые отношения. Установленные в ч. 2 ст. 63 ТК РФ ограничения связаны с прохождением этими лицами обучения. Следует заметить, что данные ограничения не препятствуют вступлению в трудовые отношения и не могут служить основанием для их прекращения. Поэтому лица, достигшие возраста 15 лет, являются субъектами трудового права.

Несколько иные правила установлены в ч. 3 ст. 63 ТК РФ для привлечения к труду лиц, достигших возраста 14 лет. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 15 лет могут трудиться в свободное от учебы время на легкой работе, не причиняющей вреда их здоровью и не нарушающей процесса их обучения. С указанными лицами трудовой договор может заключаться лишь с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства. Следовательно, совокупностью трудовых прав и обязанностей они могут обладать на законных основаниях лишь при наличии надлежаще оформленного согласия одного из родителей, а также органов опеки и попечительства. После получения такого согласия и поступления на работу лица в возрасте от 14 до 15 лет становятся субъектами трудового права, так как обладают всеми элементами правового статуса. Названные лица обладают правосубъектностью и совокупностью трудовых прав и обязанностей несколько отличающихся от прав и обязанностей совершеннолетних работников. Однако предоставление дополнительных прав работникам в возрасте от 14 до 15 лет и освобождение их от обязанностей, возложенных на совершеннолетних работников, не влияет на признание этих лиц субъектами трудового права, так как они обладают рассмотренными элементами правового статуса. Им предоставлены и гарантии реализации трудовых прав. Одной из главных гарантий защиты прав в сфере труда следует признать возможность обращения в судебные органы.

В соответствии с п. 4 ст. 37 ГПК РФ несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет по делам, возникающим из трудовых, публичных и иных отношений, вправе лично защищать свои интересы в суде. Однако суд вправе привлечь к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних. Таким образом, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут самостоятельно защищать свои права в суде, при этом они могут выступать истцами и ответчиками, заявителями и заинтересованными лицами. Поэтому после поступления на работу лиц в возрасте от 14 до 18 лет необходимо признавать субъектами трудового права как обладающих рассмотренными элементами правового статуса.

В ч. 4 ст. 63 ТК РФ установлено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Очевидно, что работающие в возрасте до 14 лет не обладают деликтоспособностью. Им не предоставлены и гарантии защиты трудовых прав, так как истцами и ответчиками в суде они могут выступать лишь с возраста 14 лет. Сказанное не позволяет признать лиц, работающих в возрасте до 14 лет, субъектами трудового права, поскольку они не обладают всеми перечисленными элементами правового статуса. Наличие деликтоспособности, а также гарантий реализации трудовых прав у названных лиц связано с деятельностью законных представителей, а также органов опеки и попечительства.

В связи с изложенным следует признать, что субъектами возникающих при привлечении к труду лиц, не достигших возраста 14 лет, отношений будут выступать их законные представители, а в ряде случаев и органы опеки и попечительства, которые призваны защитить права и законные интересы работающих в возрасте до 14 лет. Хотя трудовые обязанности в подобных ситуациях будут выполнять несовершеннолетние, не обладающие статусом субъекта трудового права. Данная конструкция не может быть признана правовой, поскольку несовершеннолетние, самостоятельно выполняющие трудовые обязанности, не могут самостоятельно защищать гарантированные им в законодательстве права. Тогда как правовая конструкция должна обеспечивать баланс обязанностей и гарантий работников. Поэтому лица, работающие в возрасте до 14 лет, должны иметь право самостоятельно защищать свои интересы, в том числе и в суде. В связи с чем необходимо разработать особый процессуальный порядок обращения за судебной защитой работающих в возрасте до 14 лет. В свою очередь, исполнение ими трудовых обязанностей без ущерба здоровью и нравственному развитию должно происходить с целью получения ими профессионального образования. Действенное запрещение детского труда, как этого требуют международные правовые акты, должно заключаться в запрете использования труда лиц в возрасте до 15 лет, который не связан с получением несовершеннолетними профессионального образования.

Правовой статус граждан как субъектов трудового права непосредственно связан с гарантированными им правами и возложенными на них обязанностями. Основные права и обязанности работников перечислены в ст. 21 ТК РФ. Следует заметить, что предусмотренные трудовым законодательством права носят не абстрактный характер, поскольку им корреспондируют соответствующие обязанности по реализации. В ст. 2 Конституции РФ соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, провозглашены обязанностью государства. Поэтому каждому праву работников, как минимум, корреспондирует обязанность соответствующих государственных органов по его реализации. Перечисленные в ст. 21 ТК РФ права и обязанности работников также имеют корреспондирующий характер.

Праву работников на заключение, изменение и расторжение трудового договора корреспондирует обязанность работодателя по принятию законного решения на поступившее от работника заявление о заключении, изменении или расторжении трудового договора, а также обязанность полномочных государственных органов обеспечить правомерное поведение работодателей.

Работник имеет право на получение работы, обусловленной трудовым договором, с корреспондирующей ему обязанностью работодателя по предоставлению такой работы. И в данном случае на полномочных государственных органах лежит обязанность по обеспечению правомерного поведения работодателей.

Работник вправе получить, а работодатель обязан предоставить ему рабочее место, соответствующее государственным стандартам организации и безопасности труда. Полномочные государственные органы обязаны обеспечить правомерное поведение работодателя при исполнении данной обязанности.

Работник вправе получить, а работодатель обязан своевременно и в полном объеме выплачивать ему заработную плату в соответствии с имеющейся квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работник имеет право на отдых, которому корреспондирует обязанность работодателя по установлению предусмотренной законодательством продолжительности рабочего времени, предоставлению еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы.

Работник имеет право на информацию с корреспондирующей ему обязанностью представителей работодателя и органов надзора за соблюдением трудового законодательства по доведению до него информации об условиях труда на рабочем месте.

Работник имеет право на профессиональное обучение с корреспондирующей обязанностью работодателя и учебных учреждений по обеспечению возможности профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации.

Работники имеют право на объединение с корреспондирующей ему обязанностью представителей работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления не препятствовать созданию профессиональных союзов и осуществлению ими деятельности по защите трудовых прав.

Работники имеют право на участие в управлении организацией с корреспондирующей ему обязанностью представителей работодателя обеспечить такое участие в предусмотренных законодательством формах.

Работники имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений и исполнение содержащихся в них условий с корреспондирующей ему обязанностью работодателей приступить к коллективным переговорам, необоснованно не отказываться от заключения коллективных договоров и соглашений, а также исполнять их условия.

Работники имеют право на защиту своих прав и законных интересов не запрещенными законом способами с корреспондирующей ему обязанностью работодателей не препятствовать осуществлению данного права и обязанностью государственных органов обеспечить его реализацию.

Работники имеют право на ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров с корреспондирующей ему обязанностью полномочных государственных органов и представителей работодателя рассмотреть заявленные в ходе их ведения требования в соответствии с действующим законодательством.

Работники имеют право на возмещение вреда и компенсацию морального вреда с корреспондирующей ему обязанностью работодателя по возмещению и компенсации работнику вреда, причиненного при исполнении им трудовой функции.

Работники имеют право на обязательное социальное страхование с корреспондирующей ему обязанностью работодателей, государственных органов по обеспечению установленных законодательством видов социального страхования работников.

Данный перечень трудовых прав работников не является исчерпывающим. В свою очередь, каждому праву работников корреспондирует обязанность полномочных государственных органов по его соблюдению и защите.

Перечисленным в ст. 21 ТК РФ обязанностям работника корреспондируют права представителей работодателя требовать добросовестного исполнения трудовых обязанностей, соблюдения дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка, выполнения установленных норм труда и требований по охране труда, бережного отношения к имуществу работодателя, а также сообщения о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Полномочные государственные органы обязаны обеспечить правомерное поведение представителей работодателя при реализации предоставленных законодательством прав.

Таким образом, правовой статус человека и гражданина как субъекта трудового права неразрывно связан с деятельностью полномочных государственных органов, которые обязаны обеспечить реализацию трудовых прав граждан и правомерное поведение работодателей при применении норм трудового законодательства.

**2. Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значения**

Правовую основу регламентации отношений, возникающих в сфере занятости и трудоустройства, составляют ст. ст. 34, 37 Конституции, гарантирующие гражданину свободное распоряжение своими способностями к труду, включая свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Конституционным нормам должны соответствовать положения всех нормативных правовых актов, регламентирующих отношения в области занятости и трудоустройства.

Следует иметь в виду, что и конституционные права корреспондируют обязанностям конкретных лиц. Например, праву гражданина на свободное распоряжение своими способностями при трудоустройстве корреспондирует обязанность государственных органов оказать содействие в трудоустройстве, а при отсутствии возможности трудоустроить гражданина на подходящей для него работе у государственных органов службы занятости возникает обязанность по выплате ему соответствующего пособия. В свою очередь, отказ гражданина от реализации права на трудоустройство, например, путем отказа от двух вариантов подходящей работы, предложенных органами службы занятости, не влечет возникновения корреспондирующей обязанности, в частности, на регистрацию в качестве безработного. Следовательно, принцип свободного распоряжения своими способностями к труду не означает, что отказ от реализации права на трудоустройство может стать основанием для возникновения корреспондирующих данному праву обязанностей, в частности, по выплате заработной платы работодателем или по регистрации в качестве безработного в органах службы занятости.

В ч. 2 ст. 1 ТК РФ в предмет трудового права включены отношения по трудоустройству у данного работодателя. Очевидно, что в сфере занятости и трудоустройства возникает множество и других отношений, для регламентации которых существуют нормы права. К этим отношениям нормы трудового права могут применяться по аналогии. Например, при задержке пособия по безработице может быть применена ст. 236 ТК РФ, предусматривающая выплату процентов за задержку заработной платы. Кроме того, возникающие в сфере занятости и трудоустройства отношения непосредственно связаны с прежней трудовой деятельностью работника.

В частности, при определении подходящей работы для работника учитываются его профессиональная деятельность, навыки, что невозможно сделать без применения норм трудового права. В ряде случаев отношения по занятости и трудоустройству предшествуют возникновению трудовых отношений. Для регламентации отношений в области занятости и трудоустройства используются те же правовые принципы, что и при регулировании отношений, входящих в предмет трудового права.

В связи с чем вопросы правовой регламентации отношений в области занятости и трудоустройства включены в учебный курс "Трудовое право России". Как уже отмечалось, основу правой регламентации данных отношений составляют конституционные нормы.

К отношениям в сфере занятости и трудоустройства применимы нормы международно-правовой регламентации. К примеру, в ст. 7 Международного пакта об экономических социальных и культурных правах, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплено право на труд, предполагающее обеспечение членов общества работой. Следовательно, реализация права на труд связана с трудоустройством. К отношениям в области занятости и трудоустройства могут быть применены следующие конвенции МОТ: Конвенция N 122 о политике в области занятости и трудоустройства, Конвенция N 29 о принудительном или обязательном труде, Конвенция N 105 об упразднении принудительного труда, Конвенция N 111 о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция N 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, Конвенция N 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, Конвенция N 149 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала, Конвенция N 179 о найме и трудоустройстве моряков. В Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда даны принципы, которые применимы и при регламентации отношений, возникающих в сфере труда и занятий. Наряду с конституционными нормами предписания международно-правовой регламентации составляют основу правового регулирования отношений в сфере труда и занятости.

Специальным нормативным правовым актом, регламентирующим отношения в области занятости и трудоустройства, является Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 года с последующими изменениями и дополнениями. Первая глава названного Закона посвящена общим положениям, в ней даны понятия "занятость", "безработный", "подходящая работа", а также определены основные направления государственной политики в области занятости и основополагающие права органов государственной власти и органов местного самоуправления. Во второй главе рассматриваемого Закона перечислены основные права граждан в области занятости. В третьей главе данного Закона определены основные государственные гарантии в области занятости. Четвертая глава указанного Закона посвящена вопросам регулирования и организации занятости населения. В пятой главе названного Закона помещены нормы, регламентирующие участие работодателей в обеспечении занятости населения. В шестой главе этого Закона имеются нормы, посвященные социальным гарантиям и компенсациям, а также подготовке и переобучению граждан. В седьмую главу Закона включены две нормы об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости и ответственности за нарушение его положений. Нельзя не заметить, что вопросы осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения и привлечения к ответственности за нарушение установленных им правил не имеют достаточной правовой регламентации. В связи с чем нарушение прав и свобод граждан в области занятости и трудоустройства зачастую проходит незамеченным для правонарушителей. Данная глава нуждается в разработке норм, которые могут составить правовую основу контроля за соблюдением законодательства о занятости и привлечения к ответственности за его нарушения.

На федеральном уровне приняты и подзаконные акты, направленные на регулирование отношений в области занятости и трудоустройства. В частности, Постановлением Правительства РФ N 458 от 22 апреля 1997 года утвержден Порядок регистрации безработных граждан, Постановлением Правительства РФ N 875 от 14 июля 1997 года утверждено Положение об организации общественных работ.

В ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрена возможность регламентации отношений в области занятости и трудоустройства на уровне законодательства субъектов Российской Федерации. Однако субъекты Российской Федерации не могут ограничить права и свободы, гарантированные Конституцией РФ, международно-правовыми актами, а также федеральным законодательством. Наличие в законодательстве субъектов Российской Федерации условий, умаляющих права и свободы граждан по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством, позволяет требовать признания нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации полностью или в части недействующими или недействительными. Следовательно, субъекты Российской Федерации за счет собственных средств могут создавать более льготный по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством правовой режим для граждан в области занятости и трудоустройства.

В п. 3 ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" органам местного самоуправления предоставлено право за счет имеющихся в их распоряжении средств усиливать социальную защищенность граждан, то есть предоставлять им дополнительные по сравнению с федеральным и региональным законодательством льготы и компенсации. Однако органы местного самоуправления не могут отменить льготы и компенсации, гарантированные федеральным и региональным законодательством. Издание органами местного самоуправления актов, ограничивающих права и свободы граждан в области занятости, которые предусмотрены федеральным и региональным законодательством, позволяет требовать их признания недействующими или недействительными.

**3. Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия**

Увольнение работника с работы должно быть оформлено приказом или распоряжением работодателя. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

Трудовая книжка - это главный документ, в котором отражается вся трудовая деятельность работника, которая ведется согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек (утв. Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69).

В соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек в трудовой книжке делаются следующие записи:

1) ставится порядковый номер записи;

2) указывается дата увольнения;

3) делается запись о причине увольнения;

4) указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ либо иное решение работодателя, его дата и номер.

Дата прекращения трудового договора - это последний день работы, если иное не установлено федеральным законом, трудовым договором или соглашением между работодателем и работником.

Например, при увольнении работника в связи с сокращением штата работников 10 октября 2005 г. определено последним днем его работы. В трудовой книжке такого работника производится следующая запись:

1) порядковый номер записи;

2) дата увольнения, в данном случае 10.10.2005;

3) запись причины прекращения договора, т.е. "Уволен по сокращению штата работников организации, п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации";

4) дата и номер приказа либо иного решения работодателя об увольнении.

При увольнении работника по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Исключением являются случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, при котором в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

Если трудовой договор расторгается по инициативе работодателя, то в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на пункт ст. 81 ТК РФ, на основании которого было произведено расторжение данного договора, либо иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством.

В случае прекращения трудового договора по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора с указанием соответствующего пункта ст. 83 ТК РФ.

При увольнении работника по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, в трудовую книжку вносятся записи о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ либо иного федерального закона.

При расторжении трудового договора по собственной инициативе работника по причинам, связанным с предоставлением определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Выходное пособие в размере не менее двухнедельного заработка выплачивается работнику для его материального обеспечения в период прекращения трудового договора. В соответствии со ст. 178 ТК РФ данное пособие должно быть выплачено работнику при прекращении трудового договора в связи с:

1) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

2) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

3) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

4) отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

5) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

6) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие не выплачивается при увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности или работе, выполняемой при недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы.

В ст. 178 ТК РФ говорится, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходного пособия, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При увольнении совместителей выходное пособие выплачивается на общих основаниях.

В случае несостоятельности (банкротства) работодателя при определении размера требований по выплате выходных пособий и оплате труда лицам, работающим по трудовому договору, принимается во внимание непогашенная задолженность, образовавшаяся на момент принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом.

При взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в пользу работника, восстановленного на прежней работе, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, которые причитаются работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему, но не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, которые причитаются работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Для материального обеспечения работника в период прекращения трудового договора ему может выплачиваться выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. В соответствии со ст. 178 Трудового кодекса выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора в следующих случаях:

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. "а" п. 3 ст. 81);

призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83);

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83);

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

Работникам, высвобождаемым из воинских частей (военных организаций) при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, а также в связи с ликвидацией воинской части (военной организации):

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

3) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Согласно ст. 180 Трудового кодекса командир воинской части (работодатель) с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 Трудового кодекса).

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 Трудового кодекса).

Случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора с работодателем - физическим лицом выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 Трудового кодекса).

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

За работниками, высвобождаемыми из воинских частей (военных организаций), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с реорганизацией либо их ликвидацией, средняя заработная плата сохраняется на период их трудоустройства, но не свыше шести месяцев (ст. 6 Закона Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" от 19 февраля 1993 г. N 4520-1).

Работникам организаций или объектов, расположенных в закрытых административно - территориальных образованиях, высвобожденным в связи с ликвидацией предприятий или объектов, а также по сокращению численности или штата, также выплачивается средняя заработная плата в период шестимесячного срока их трудоустройства (п. 4 ст. 7 Закона Российской Федерации "О закрытом административно - территориальном образовании" от 14 июля 1992 г. N 3297-1).

Госслужащим при увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата одновременно выплачивается средний заработок в течение 3 месяцев без зачета выходного пособия (п. 2 ст. 16 Федерального закона "Об основах государственной службы в Российской Федерации" от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ).

Работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля, сверх установленных законодательством выходного пособия, других льгот и компенсаций Федеральным законом "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" от 20 июня 1996 г. N 81-ФЗ предусмотрены дополнительные выплаты.

В соответствии с п. 5 Постановления Совета Министров РСФСР "Об усилении социальной защищенности военнослужащих, проходящих службу на территории РСФСР" от 5 ноября 1991 г. N 585 супруге(у) военнослужащего(ей) выходное пособие выплачивается в размере двухмесячной заработной платы в случаях, когда расторжение ей (им) трудового договора обусловлено переводом военнослужащего(ей) к новому месту военной службы в другие местности. Пособие выплачивается на основании заявления супруги(а) военнослужащего(ей), приказа (выписки из приказа) о переводе военнослужащего(ей) к новому месту военной службы в другие местности, справки о среднем заработке супруги(а) и заверенной в установленном порядке выписки из трудовой книжки супруги(а) при наличии в ней записи о причине ее (его) увольнения с работы по собственному желанию в связи с переводом супруга(и) к новому месту военной службы в другую местность.

Локальными нормативными актами, действующими на предприятии, могут устанавливаться повышенные размеры льгот и компенсаций высвобождаемым работникам.

Увольнение с работы оформляется приказом или распоряжением командира воинской части (работодателя). В день увольнения последний обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку.

Трудовая книжка является главным документом, отражающим трудовую деятельность работника, которая ведется в соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях, организациях в редакции, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР от 2 августа 1985 г. N 252.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику не позднее дня увольнения (т.е. последнего дня работы).

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и в приказе об увольнении должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. В любом случае в приказе (распоряжении) командира воинской части (работодателя) об увольнении работника по его инициативе должны быть указаны: дата издания приказа, его номер, дата увольнения работника (в случае отсутствия таковой - дата издания приказа), фамилия, имя, отчество увольняемого работника, его должность (специальность), основание увольнения, причина увольнения, если законодательство связывает с ней предоставление работнику определенных льгот и преимуществ, при необходимости мнение выборного профсоюзного органа, размер причитающихся работнику пособий, материальной помощи и других выплат, подпись правомочного должностного лица, дата ознакомления работника с данным приказом, удостоверенная его подписью, другие существенные обстоятельства по усмотрению администрации (например, отказ работника от трудоустройства на предприятии).

При увольнении по уважительным причинам, предусмотренным в законодательстве о труде, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этой причины.

При задержке расчета и выдачи трудовой книжки по вине командира воинской части (работодателя) работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула (ст. 395 Трудового кодекса).

Рекомендуется хранить в воинской части следующие документы, подтверждающие обоснованность увольнения работника по инициативе командования воинской части (военной организации):

а) приказ (распоряжение) командира воинской части (по форме Т-8 или в произвольной форме) об увольнении работника с отметкой об ознакомлении с ним работника. Он хранится, как правило, в наряде (деле, книге и т.п.) приказов по службе кадров в течение 75 лет либо, если документ имеет научно - историческое значение, до передачи дел в архив;

б) в случае высвобождения работника (увольнения по п. п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса) - копию его предупреждения о предстоящем увольнении;

в) заявление работника об отказе от трудоустройства на предприятии либо акт об этом;

г) трудовой договор уволенного работника. Срок его хранения составляет 5 лет по истечении срока его действия;

д) книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, личную карточку работника по форме Т-2 или в произвольной форме с указанием даты возврата трудовой книжки. Названные документы хранятся в течение 50 лет, а личные карточки - 75 лет;

е) заявление работника с ходатайством об отправке трудовой книжки по почте и квитанцию такого отправления с копией описи вложения;

ж) документы, подтверждающие обоснованность прекращения трудовых отношений с работником по инициативе командования воинской части (военной организации), а именно:

- в связи с ликвидацией воинской части (военной организации) - копии надлежаще оформленных документов, в которых содержится решение правомочных органов о ликвидации (например, выписка из протокола общего собрания акционеров, копия решения арбитражного суда, директива Генерального штаба и т.п.);

- в связи с сокращением численности или штата работников - документы или их копии, в которых содержатся решения об этом правомочных органов, а также новое штатное расписание или план по труду, список административно - управленческого и производственного персонала воинской части на момент увольнения работника и список имеющихся вакансий на момент сокращения;

- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, - копию решения суда, вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении прежнего работника на работе, копию оправдательного приговора, копию постановления органов следствия о прекращении уголовного дела за отсутствием состава или события преступления или за недоказанностью его участия в совершении преступления;

- в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности - акт (заключение) аттестационной комиссии, другие документы, свидетельствующие о несоответствии работника (акты служебного расследования, о выпуске брака), копии соответствующих заключений медико - социальной экспертизы (МСЭ), документально оформленные результаты медицинских осмотров работника;

- в случае увольнения за нарушение трудовой дисциплины - материалы служебного расследования совершенного работником дисциплинарного проступка;

- в связи с систематическим неисполнением работником трудовых обязанностей - приказы командира воинской части (военной организации) о ранее наложенных дисциплинарных взысканиях, материалы предыдущего служебного расследования;

- в случае увольнения за прогул - табель учета использования рабочего времени работника (по формам N Т-12, Т-13 или в произвольной форме) с отметками о совершенном прогуле. Табель хранится в течение 1 года, в связи с чем материалы расследования должны содержать его копию;

- ввиду появления работника на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения - соответствующий акт о нахождении работника на предприятии в нетрезвом состоянии, медицинскую справку об определении такого состояния работника, справку (копию протокола) из органов ГИБДД об отстранении водителя от управления транспортным средством, копию приказа руководителя предприятия (в случае его издания) об отстранении от работы, копию решения административной комиссии о наложении административного взыскания на работника за распитие спиртных напитков на производстве;

- в связи с совершением работником по месту работы хищения - копию вступившего в силу приговора суда или постановления о привлечении работника к административной ответственности, копию постановления правоохранительных органов, которыми установлен факт совершенного работником хищения, об отказе в возбуждении уголовного дела либо о его прекращении с передачей материалов для принятия мер общественного воздействия;

- по причине совершения виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику со стороны командования воинской части (военной организации) - должностные инструкции, договоры о полной материальной ответственности, копии постановлений, справки и официальные сообщения правоохранительных органов с указанием конкретных виновных действий работника, приказы руководителя воинской части (работодателя) о привлечении его к материальной ответственности;

- ввиду совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, - материалы служебного расследования, справки и сообщения правоохранительных органов с указанием конкретных совершенных работником аморальных проступков.

В воинской части могут храниться и другие документы по усмотрению командира части. Приведенные сроки хранения документов изложены в перечне типовых документов, образующихся в деятельности госкомитетов, министерств, ведомств и других учреждений, предприятий, организаций, с указанием сроков хранения <\*>.

Выходное пособие в трудовом праве - это денежные суммы, выплачиваемые работнику при увольнении в установленных случаях и в определенных размерах. В юридической литературе его нередко именуют материальной помощью на время трудоустройства, поиска гражданином работы.

В Трудовом кодексе есть специальная ст. 178 о выходных пособиях. Она предусматривает восемь случаев, когда выплачивается выходное пособие, причем перечень не является исчерпывающим.

Согласно ч. 1 и 2 указанной статьи при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа государственной службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при прекращении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- с отказом работника от предложения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Не следует забывать, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться и другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры этих выплат.

Следует иметь в виду и некоторые другие нормы о выходных пособиях и компенсациях при увольнении. В частности, относительно:

1) работников, увольняемых в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), если нарушение указанных правил допущено не по вине работника (ч. 3 ст. 84 ТК РФ).

Размер выходного пособия - средний месячный заработок работника;

2) руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК РФ).

Компенсация выплачивается в размере не ниже трех средних месячных заработков работника;

3) руководителя организации при досрочном увольнении по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя (ст. 279 ТК РФ).

Размер компенсации определяется в трудовом договоре, но не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка;

4) сезонных работников при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением в ней численности или штата работников (ч. 3 ст. 296 ТК РФ).

Размер выходного пособия - двухнедельный средний заработок работника.

Что касается работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, то в ч. 3 ст. 292 ТК РФ для них установлено ограничение - выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором.

Вообще с временными и сезонными работниками еще до введения в действие Трудового кодекса часто возникали проблемы, связанные с выплатой выходного пособия, в том числе его размером. Остались они и сейчас;

5) работников, увольняемых из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, сокращением в ней численности или штата работников (ст. 318 ТК РФ).

Размер выходного пособия - средний месячный заработок работника.

Кроме того, за указанными лицами сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Это одно из отличий от общих правил, предусмотренных в ч. 1 и 2 ст. 178 ТК РФ.

Другое отличие состоит в том, что средний месячный заработок за работником сохраняется и в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа государственной службы занятости и при условии, что в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого заработка согласно ч. 3 ст. 318 ТК РФ производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Интересное и важное разъяснение приведено в ч. 4 п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2: выплаченное выходное пособие подлежит зачету при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным.

**4. Задача.**

верхурочная работа - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Не признается сверхурочной:

1) работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы;

2) работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику;

3) работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском (больше двадцати восьми календарных дней);

4) работа не считается сверхурочной в часы отработки отпуска без сохранения заработной платы;

5) работа, выполненная в порядке совместительства (сверх установленной продолжительности рабочего времени);

6) работа, выполненная работником, работающим неполный рабочий день, сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены);

7) работа по гражданско-правовым договорам (таким как поручение, возмездное оказание услуг, подряд и др.), осуществляемая в свободное от работы время.

По распоряжению администрации сверхурочная работа может производиться на основании приказа, где будут указаны причины необходимости привлечения работников к такой работе. Работа также признается сверхурочной, когда вместо приказа было устное распоряжение представителя администрации.

Примерный приказ о привлечении работника к сверхурочным работам и оплате его труда:

**5. Заключение**

Необходимо сразу отметить, что поправки, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации, все же не решают тех глубинных социальных проблем, которые будоражат Россию вот уже на протяжении двух десятилетий.

Процесс нормотворчества, как известно, постоянен и непрерывен. Акты, содержащие нормы трудового права, принимались и до, и после выхода Федерального закона N 90-ФЗ. Однако составителям изменений и дополнений Трудового кодекса РФ не удалось освободиться от его многих декларативных положений и чисто пропагандистских суждений. Необходимо отметить, что концептуальных изменений в Трудовом кодексе РФ не произошло. В то же время изучение (осмысление) измененных его законоположений поможет всем, кто повседневно применяет его нормы, опирается на них или в принципе интересуется сущностью трудового законодательства, лучше ориентироваться в решении различных актуальных вопросов в сфере труда.

Стратегическая цель законодателя, осуществляющего реформу трудовых отношений, должна заключаться в том, чтобы создать в стране эффективный, цивилизованный рынок труда, который обеспечил бы работодателя рабочей силой надлежащей квалификации, а работников - высокооплачиваемой работой и необходимыми условиями труда.

В социально-экономических условиях современной России в рамках обозначенного в Трудовом кодексе РФ расширения социального партнерства работодателям-предпринимателям важно уйти от узкособственнических целей и задач, изучить и определить интересы трудовых коллективов и по возможности отдельных работников и тем самым создать условия для эффективного производства и социальной защиты работников.

Труд каждого и всех обеспечивает существование любого государства, разумеется, и России. От его качества и целенаправленности зависит, будет ли государство богатым, сильным, независимым, цивилизованным и гуманным. Поэтому государство в лице своих правителей, чиновников разных уровней и работодателей должно заботиться о трудящихся людях. И не столько примерять к бесконечным потребностям государства, сколько взвесить цену этого труда на весах справедливости с позиций конституционного государства народовластия. Разумеется, если это не государство - опекун олигархических структур, коррумпированных сообществ чиновников и их окружения.

Общеизвестно, что одним из основных общепризнанных прав человека является право на труд. В статье 37 Конституции Российской Федерации установлено: "Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию". С формально-юридической точки зрения представляется, что, руководствуясь этой нормой, каждый человек (гражданин России, иностранец, законно находящийся на ее территории, или лицо без гражданства) с учетом своего образования, квалификации, имущественного положения, личного интереса и пристрастий может выбирать, в какой сфере реализовать свои способности к труду.

Прокомментированные новеллы Трудового кодекса Российской Федерации, введенные в него новые законоположения призваны придать более устойчивую форму трудовым отношениям между работниками и работодателями. Но, как нам представляется, в них в большей части доминируют интересы работодателя в интенсификации труда без предоставления надлежащих социальных гарантий (в частности, заработной платы), в том числе со стороны государства.

Общеизвестно, что в последние десятилетия мировая рыночная экономика значительным образом изменилась. В качестве основополагающего принципа развитые западные державы сегодня ставят социальные цели, хотя, разумеется, в этих странах имеется масса других проблем. Но сегодня есть проблемы, которые свойственны многим странам. Одна из них - социальная дифференциация. Изменить существующее положение пока не может ни Америка, ни Европа, ни Япония. Россия, к сожалению, тоже, потому что, как считают высококвалифицированные специалисты-экономисты, мы пребываем в странной логике. Вошли в одну колею, имеющую "рыночные отношения", не отдавая себе отчета в том, что кроме этой вульгарной цели есть более великие задачи, свойственные человеку как высшей ценности.

В условиях разгосударствления экономики, обеспечения более чем достаточной свободы работодателям, введенной законодателем новой модели правового регулирования трудовых отношений, основанной на децентрализации, на первый план должны выдвигаться интересы человека труда, защиты его прав, обеспечения социальных гарантий.

Речь в данном случае, в частности, идет о преодолении все той же социальной дифференциации, о различии уровня доходов и качества жизни разных слоев населения нашего великого государства. Сделать так, чтобы у всех социальных групп общества были равные доходы, - это, конечно, иллюзия. Однако, когда разрыв между доходами богатых и бедных несоизмеримо большой, это чревато крупными социальными взрывами.

В любой цивилизованной уважающей себя стране правительство считает главным долгом не столько реагировать на инфляцию, сколько отслеживать разрыв между доходами богатых и бедных, сокращать его по мере сил и возможности.

Такие возможности у государства имеются, если посмотреть на структуру стоимости производимого в России валового продукта, 75% которого занимают природные ресурсы. За счет наемного труда создается только 5% национального богатства. Но эти проценты дают государству 2/3 всех собираемых налогов. Тогда как нефть, газ, лес, метал и т.д. дают лишь 13% налоговых поступлений. В результате этого государство ежегодно недополучает в бюджет 40 - 60 млрд. долларов.

Конечно, при таком "раскладе" бедные становятся беднее, а богатые богаче. Разумеется, речь идет не об умалении частной собственности, а о том, чтобы частники не присваивали себе то, что им не принадлежит.

Получается парадоксальная ситуация, когда 70% налогов государство получает от фонда оплаты труда. Отсюда мы вынуждены констатировать, что российские миллионеры богатеют гораздо быстрее, чем растет экономика.

Такая ситуация дополняется недобросовестностью некоторых работодателей, допускающих систематические нарушения трудового законодательства, в том числе касающиеся невыплаты (и без того низкой у большинства работников) заработной платы.

Применение труда совместителей не является чем-то необычным в современных условиях. Однако на практике нередко возникают трудности с выбором той или иной формы использования несамостоятельного труда. Например, в организации образовалась вакансия. Каким образом ее заполнить? Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо иметь четкое представление о том, что такое совместительство, о его видах, и знать, чем внутреннее совместительство отличается от совмещения профессий (должностей).

В случае отсутствия вакансии следует подумать о том, кто, каким образом, на каких условиях мог бы выполнить определенную работу, в которой нуждается работодатель. Насколько в этом случае применимы правила заключения трудового договора на условиях совместительства? Может быть, в конкретной ситуации целесообразнее заключить гражданско-правовой договор?

Для ответа на эти вопросы необходимо располагать информацией, позволяющей отличить применение труда на условиях трудового договора, в т.ч. заключенного на условиях совместительства, от применения труда на основании смежных с трудовым договоров, носящих гражданско-правовой характер.

К сожалению, не всегда работодатель дает правильную оценку использованию труда работников на условиях совместительства. Очень часто внутреннее совместительство смешивают со сверхурочными работами, что ведет к негативным правовым последствиям.

К тому же условия трудового договора, заключаемого с совместителем, отличаются от условий труда работников, исполняющих свои обязанности по месту основной работы.

Цель данной работы - раскрыть особенности применения труда совместителей, помочь и работодателю, и работнику самостоятельно разобраться в вопросах заключения трудового договора на условиях совместительства.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- раскрыть понятие и привести классификацию видов совместительства;

- провести разграничение между работой, выполняемой на условиях совместительства, и исполнением обязанностей по основному месту работы;

- выявить особенности содержания трудового договора с совместителем;

- рассмотреть способы заключения, изменения и прекращения трудового договора, заключенного на условиях совместительства;

- выявить отличительные признаки трудового договора, заключенного с совместителем, от договора гражданско-правового характера, заключаемого с лицами по поводу применения труда;

- дать сравнительный анализ внутреннего совместительства и совмещения профессий (должностей) и рассказать об основных отличиях таких форм занятости;

- показать отличие внутреннего совместительства от применения сверхурочных работ;

- проиллюстрировать особенности работы на условиях совместительства с отдельными категориями работников.

Однако, прежде чем выполнить поставленные задачи, следует подробно остановиться на особенностях правового регулирования труда совместителей: в чем они выражаются, каким образом применять трудовое законодательство, регулирующее труд такой категории работников, как совместители. И только после этого рассмотреть особенности применения труда на условиях совместительства таких категорий работников, как руководитель организации, педагогические и медицинские работники.

**6. Список используемой литературы**

1. Трудовой Кодекс. В ред. 30.12.2008г.
2. Конституция Российской Федерации 1993 г.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ 30.12.2008 г.
4. Гражданский кодекс РФ 24.07. 2008 г.
5. "Трудовое право России. Учебник" В.И. Миронов, "Проспект", 2009"
6. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие" Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. "Проспект", 2009
7. «Справочник работника малого предприятия» Филина Ф.Н., "РОСБУХ", 2008.
8. "Энциклопедия трудовых отношений" Е.А. Исайчева "Альфа-Пресс", 2007