ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СИБИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра конституционного и муниципального права

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По дисциплине «Правовые основы российского государства»**

Выполнила студентка гр. 09301

Пономарева Дарья Андреевна

Проверил Маркеев А.И.

НОВОРСИБИРСК 2010

**Содержание**

Введение 3

1. Понятие и содержание трудового договора. 6

2. Сроки заключения трудового договора. 9

3. Изменение условий трудового договора 10

Заключение 17

Список использованной литературы. 21

**Введение**

В структуре Трудового кодекса значительное место занимает трудовой договор. Ему посвящены четыре главы, которые предусматривают серьезное обновление центрального института трудового права. В частности, впервые в базовом законе трудового права указывается, что относится к существенным условиям трудового договора. Это дает возможность правоприменительной практике иметь четкие ориентиры в отношении содержания трудового договора.

В ст. 37 Конституции РФ гражданам гарантируется свободное распоряжение своими способностями к труду. Распорядиться имеющимися способностями к труду гражданин может в различных формах. В частности, гражданин может заниматься предпринимательской деятельностью, то есть на свой страх и риск распорядиться имеющимися способностями к труду. В связи с чем занятие предпринимательской деятельностью следует признать одной из форм свободного распоряжения гражданином своими способностями к труду.

Гражданин может заключить гражданско-правовой договор о труде. В основе такого договора лежит добровольное волеизъявление гражданина. В связи с чем заключение гражданско-правового договора о труде также является одной из форм свободного распоряжения гражданином своими способностями к труду.

Гражданин имеет право поступить на военную службу, на службу в органы внутренних дел. На военнослужащих в период исполнения ими обязанностей военной службы трудовое законодательство не распространяется. При поступлении на военную службу гражданин заключает соответствующий контракт. Заключение такого контракта возможно лишь при наличии добровольного волеизъявления гражданина. Поэтому поступление гражданина на службу, при исполнении обязанностей по которой не применяются нормы трудового законодательства, является еще одной формой свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

Наконец, гражданин может поступить на работу путем заключения трудового договора с работодателем. Непременным атрибутом заключения трудового договора является наличие добровольного волеизъявления гражданина. Из чего следует, что трудовой договор также выступает в качестве одной из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

Трудовой договор – это один из важнейших институтов трудового права, который требует совершенствования. В последнее время большинство граждан ориентируются на заключение трудового договора при устройстве на работу, т.к. именно трудовой договора гарантирует им все льготы и преимущества, закрепленные трудовым законодательством.

Главенствующее положение трудового договора среди форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду обусловлено несколькими причинами.

Во-первых, большинство граждан заинтересовано использовать свои способности к труду без хозяйственного риска, но с наибольшими льготами и преимуществами.

Такие льготы и преимущества имеются в содержании трудового законодательства.

Во-вторых, многие работодатели заинтересованы в том, чтобы в течение определенного промежутка времени иметь в своем подчинении работников, способных решить хозяйственные задачи работодателя. В-третьих, органы государственной власти, органы местного самоуправления также имеют заинтересованность в том, чтобы трудовая деятельность была организована в соответствующем порядке, позволяющем в наиболее благоприятном режиме решать стоящие перед указанными органами задачи с использованием труда наемных работников. Кроме того, наибольшие отчисления в соответствующие бюджеты происходит благодаря трудовой деятельности, основанной на трудовом договоре. Бюджетная составляющая является главной в работе органов государственной власти и органов местного самоуправления. В связи с изложенным они также заинтересованы в использовании в качестве основной формы распоряжения гражданами своими способностями к труду трудового договора. В-четвертых, многие производственные задачи могут быть решены исключительно с использованием лиц на основе трудового договора. Например, без трудового договора невозможно организовать работу конвейера. Перечисленные причины позволяют сделать вывод о том, что в обозримом будущем трудовой договор сохранит за собой место главной формы свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду.

1. **Понятие и содержание трудового договора**

Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Свобода труда означает, что исключительное право распоряжаться своими способностями к труду принадлежит непосредственно самим гражданам. Используя это право, гражданин может самостоятельно выбирать тот или иной род деятельности и занятий. Одной из гарантий его свободного выбора является запрет принудительного труда (ч. 2 ст. 37 Конституции РФ), под которым понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, работа, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (ст. 2 Конвенции МОТ о принудительном или обязательном труде 1930 г. N 29). Вместе с тем по общепринятым международным стандартам не считается принудительным трудом, во-первых, военная служба, во-вторых, работа в условиях чрезвычайных обстоятельств (стихийных бедствий, аварий, несчастных случаев), в-третьих, работа на основании вступившего в законную силу приговора суда и выполняемая под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров.

Все граждане имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ, трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Это определение трудового договора изменилось, в старом КЗоТ РСФСР оно было такое (ст. 15): «Трудовой договор (контракт) есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».

Добровольное заключение трудового договора (контракта) между гражданином (который в этом случае приобретает статус работника) и юридическим или физическим лицом (которые в этом случае являются работодателями) служит основанием для распространения на них действия законодательства о труде.

Достоинством закона является подробное описание обязательных условий трудового договора (ст.55), чего не скажешь о КЗоТ (стороны, место работы, трудовая функция, остальные условия относятся к факультативным). Практика применения трудового законодательства показала, что тех существенных условий трудового договора, которые выделяет трудовое законодательство в данный период, недостаточно. Порой в связи с этим возникают трудовые споры. Их можно избежать, если более полно и четко составлен трудовой договор. Теперь в обязательном порядке там указываются работник и работодатель, заключившие трудовой договор; место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях; режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты). Как можно заметить, перечень обязательных условий значительно вырос, что позволит работникам лучше реализовать свои права и свободы.

Существенными условиями трудового договора являются:

1. место работы (с указанием структурного подразделения);

2. дата начала работы;

3. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

4. права и обязанности работника;

5. права и обязанности работодателя;

6. характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

7. режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

8. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

9. виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

1. **Сроки заключения трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

1. **Изменение условий трудового договора**

трудовой договор соглашение работник

Отношения, которые складываются между работником и работодателем, не статичны, они подвергаются воздействию внешних обстоятельств, а также могут меняться по инициативе одной из сторон. Поскольку работодатель – более сильная сторона в трудовом договоре, то законодатель устанавливает правила изменения трудового договора. Это правовая гарантия соблюдения прав работника.

Изменение трудового договора возможно в виде изменения существенных условий труда.

Такое изменение возможно в следующих формах:

а) перевод на другую работу, перемещение;

б) изменение определенных сторонами условий трудового договора;

в) перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или переход на выборную работу;

г) смена собственника имущества организации, изменение ее подведомственности, ее реорганизация;

д) отстранение от работы.

Юридическим основанием изменения трудового договора является предусмотренное в ст. 21 и 22 ТК РФ право работника и работодателя изменять заключенный ими трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

Принципиальные изменения внесены Законом № 90-ФЗ в правовое регулирование переводов на другую работу, которые ранее подвергались обоснованной критике.

Перевод на другую работу, согласно ст. 72.1 ТК РФ,─ это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник и (или) если структурное подразделение было указано в трудовом договоре при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Анализируя часть 1 ст. 72.1. ТК РФ, следует иметь ввиду, что под трудовой функцией работника понимается обусловленная трудовым договором работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, указанием квалификации, конкретного вида, поручаемой работнику работы. Гарантируя стабильность прав и интересов работника, ст.60 ТК РФ, запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и его трудовой функцией. Согласно ст.57 ТК РФ, структурное подразделение подлежит обязательному включению в трудовой договор в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином, обособленном подразделении организации, расположенном в другой местности. Если структурное подразделение в трудовом договоре указано не было, перевод работника в другое структурное подразделение, организации, или иного работодателя, расположенного в той же местности, следует рассматривать не как перевод, а как перемещение, не требующего согласия работника.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Однако говорить «о совершенном добровольном согласии» на перевод нельзя. Предложения о переводе по инициативе работодателя поступают обычно от него по самым разнообразным причинам производственного характера, которые нередко от него не зависят и в то же время, так или иначе, затрагивают интересы работника. Поэтому, как правило, можно всегда найти обстоятельства, позволяющие утверждать, что работодатель оказывал влияние на формирование поведения работника, на его желание, волю, т.е. вынуждал дать согласие на перевод».

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требуется согласие работника при перемещении его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручении ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Как видно из содержания статьи, изменение режима работы, оплаты труда не является переводом на другую работу, как это было раньше. Закон запрещает переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Для классификации переводов правовое значение имеет срок перевода. Данный критерий позволяет выделить постоянные переводы и временные переводы.

Постоянный перевод – это поручение работнику другой работы (т.е. с изменениями трудовой функции). В соответствии со ст. 72.2 ТК по соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. Таким образом, ст. 72.2 ТК специально посвящена временному переводу на другую работу. Соглашение о переводе на другую работу должно быть оформлено в письменной форме, сроком до одного года.

Соглашение сторон должно предусматривать конкретные условия, изменяющие условия трудового договора, ранее определенные сторонами. Оно подлежит заключению и оформлению в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой стороны.

В то же время не ясно: если срок временного перевода истек, то с какого момента он становится постоянным: с первого дня перевода или по его окончании.

Одним из подвидов перевода является перевод для замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы на срок до выхода этого работника на работу. В ст. 72.2. ТК указано, что если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а работник не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Так как закон не устанавливает конкретных оснований, по которым допускается перевод, то он возможен по любому основанию, в том числе и на вакантную должность у данного работодателя, но в пределах одного года. Исключение установлено для случаев перевода при замещении временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, это время может быть и более года. Согласно изменениям, внесенным ФЗ № 90 от 30 июля 2006 г. в ст. 261 ТК РФ, беременные женщины, принятые на временную работу, теперь могут быть уволены, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности с письменного согласия женщины перевести ее, до окончания беременности, на другую работу, соответствующую ее квалификации и состоянию здоровья, а при отказе женщины от ее перевода на указанную работу или отсутствие такой работы – на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. А женщина, срок трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если женщина продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника следует отличать от исполнения работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором, в соответствии с ч. 2 ст. 602 ТК РФ.

Работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу без согласия последнего для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Данный перевод возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. К сожалению, законодатель не отразил, что данная работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации, на что указывал Пленум Верховного Суда РФ от 28.12.2006 г.

Продолжительность одного такого перевода не может превышать одного месяца. По мнению некоторых исследователей, содержащиеся в ст.72.2 ТК РФ положения о порядке перевода работника на другую работу без его согласия свидетельствуют, во-первых, о признании приоритета интересов работодателей над интересами работников, а, во-вторых, они по своей сущности противоречат Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде».

При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, суды признают, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

Пленум указал, что работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом согласно ч. 2 ст. 72.2. ТК, отказ в переводе на другую работу по указанным выше причинам будет обоснованным.

Только при наличии чрезвычайных обстоятельств возможен временный перевод работника без его согласия на другую работу и в случаях простоя, под которым понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения соответствующего работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). Трудовое законодательство ограничивает возможность временного перевода по перечисленным мотивам лишь сроком , но не количеством переводов, так как такой перевод в пределах месячного срока может иметь место неоднократно.

Если указанный выше перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Но если изменение условий труда не предусматривали в трудовом договоре при его первоначальном заключении изменения оплаты труда и это условие не было оговорено впоследствии (как того требует ст.57 ТК РФ), то будет ли считаться, что размер заработной платы в таком случае определен сторонами, или его устанавливает лишь работодатель?

**Заключение**

Итак, трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами о труде, трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), соблюдать действующий в организации внутренний трудовой распорядок. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Данное положение ТК РФ незначительно отличается от ст.15 КЗоТ, так как в 1998 г. уже были внесены определенные коррективы и дополнения в трудовое законодательство, которые учли современные реалии и сняли имевшиеся противоречия. В ТК РФ совершенно справедливо понятия работника и работодателя разнесены по отдельным статьям.

Наряду с достоинствами нельзя не отметить и недостатки Кодекса, к которым можно отнести следующие:

- достаточно большое количество "отсылочных" норм;

- неоднозначность толкования отдельных норм, что может создать проблемы в ходе правоприменительной практики трудового законодательства;

- противоречия между отдельными нормами;

- отсутствие норм, предусматривающих поощрение работодателей в зависимости от их действий в сфере трудовых отношений;

- недостаток санкций за невыполнение обязанностей сторон трудовых отношений.

Несмотря на указанные недостатки, следует отметить, что ТК РФ модернизировал существенную часть российского трудового законодательства, приблизив его к международным трудовым нормам.

В ч.1 ст.56 ТК, в которой содержится понятие трудового договора, упущена обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, не только предусмотренные ТК, законами и иными правовыми нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, но и условия труда, предусмотренные в заключенном трудовом договоре. Следует отметить, что в ст.15 КЗоТ об этом было указано. В ч.4 ст.45 ТК следовало отметить, что Генеральное соглашение "является основой для коллективных переговоров при заключении региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных и иных соглашений, а также коллективных договоров".

В ст.76 ТК упущено важное обстоятельство, связанное с отстранением работника от работы. Речь идет о праве работника, отстраненного от работы с прекращением начисления ему заработной платы, уволиться с работы по собственному желанию без предупреждения им работодателя о таком увольнении, исходя из того, что он лишился средств к существованию и должен их получить, работая в другой организации. Кроме того, часть 3 ст.76 ТК противоречит, на наш взгляд, ст.3 ТК, так как допускает в одних случаях возможность лишения заработной платы отстраненных от работы работников, а в других случаях сохранять за ними зарплату на время отстранения от работы, как это сделано, например, без всяких видимых оснований в отношении прокуроров и следователей статьей 42 Закона о прокуратуре РФ в редакции Федерального закона от 10 февраля 1999 г. N 31-ФЗ (Российская газета, 17 февраля 1999 г.) и в отношении государственных служащих статьей 14 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".

Необходимо отметить еще одно упущение, связанное с отстранением от работы. Речь идет о том, сохраняется или нет за работником заработная плата за время отстранения от работы в случае, если отстранение произведено не работодателем, а, например, должностным лицом, которому предоставлено право надзора и контроля за безопасностью движения и эксплуатации транспортных средств. В ТК об этом ничего не сказано. Не предусмотрена в ТК и возможность взыскания в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему незаконным отстранением от работы. Пункт 4 части 1 ст.83 ТК предусматривает в качестве обстоятельства, влекущего прекращение трудового договора, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Но ведь существуют и административные наказания, исключающие возможность продолжения прежней работы в соответствии не с приговором суда, а с постановлением судьи по делу об административном правонарушении.

В Трудовом кодексе не содержится нормы об оплате времени приостановки при задержке выплаты заработной платы. Все варианты оплаты за время приостановки основываются на косвенных доказательствах с ориентацией на ст.379, предоставляющую гражданам право на самозащиту.

Чтобы исключить различное толкование ст.142, необходимо официальное разъяснение по вопросам, связанным с приостановкой работы в случае задержки выплаты заработной платы. Практика применения нового Трудового кодекса только складывается. Можно прогнозировать, что возникнут и иные вопросы, требующие легального толкования, а также внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Конкурсы на получение долгосрочных контрактов, передача второстепенных функций сторонним компаниям на Западе давно стали обычными явлениями. Несомненно, что подобные факты все чаще будут встречаться и в России. Хотелось бы, чтобы в нашем трудовом законодательстве работники могли найти адекватные защитные меры, которые помогли бы им отстоять свои права в аналогичных рассмотренным ситуациях. Тот опыт, который за последние 20 лет накоплен развитыми европейскими странами в данном вопросе, может служить хорошей базой для разработки необходимых норм в российском трудовом праве на базе ст.75 ТК РФ.

Несомненно, что практика применения Трудового кодекса выявит и иные вопросы, требующие своего решения. Они составят неотъемлемую часть реформы трудового законодательства. Трудовой кодекс - только первый этап этой реформы.

В заключение отметим, что основные недоработки и пробелы Трудового кодекса РФ будут выявлены в процессе использования его в практической деятельности. Однако уже в настоящее время обсуждается вопрос о необходимости принятия документа, разъясняющего основные положения нового Трудового кодекса РФ.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2008)// "Российская газета", N 256, 31.12.2001

3. Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ) (в ред. от 25 сентября 1992 г.) (с изм. и доп. от 25 сентября 1992 г., 22 декабря 1992 г., 27 января, 15 февраля, 18 июля, 24 августа, 24 ноября 1995 г., 24 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г., 6 мая, 24, 31 июля 1998 г., 30 апреля 1999 г., 27 декабря 2000 г., 18 января, 10 июля 2001 г.) (утратил силу)

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) (ред. от 09.02.2009)// "Российская газета", N 238-239, 08.12.1994.

5. Гершанов Е. М. Трудовой договор в современных условиях. М.: Феникс, 2002,296с.

6. Зайкин А. Д. Трудовой договор. М.: Право 2002,329с.

7. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях // Государство и право. 2002, № 2,С.14-17

8. Маврин С. П. Трудовое право России. М.: Норма. 2002,560с.

9. Орловский ЮП. Комментарий к Трудовому Кодексу России.М.,2002,959с.

10. Петров А. Я. Новый трудовой кодекс: достоинства и недостатки // Государство и право. 2002, №1,С.13-15

11. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М.: Алмаматер 2001,315с.

12. Соболев С. А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право,2001, № 4,С.10-12