МОСКОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РФ

Кафедра

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ

ДИСЦИПЛИН

Реферат

на тему:

"ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ"

исполнитель: научный руководитель:

слушатель 317 уч. гр. преподаватель кафедры

3 "Д" курса, Гражданско-правовых

рядовой милиции дисциплин, старший

Панова Ю. Е. лейтенант милиции

Осичкина Н. Е.

Москва 1997

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ........................................2

Глава 1

Гарантийные выплаты и доплаты.

Понятие и виды..................................3

Глава 2

Командировочные расходы

и их возмещение.................................9

Глава 3

Гарантии и компенсации при

переезде в другую местность....................13

Глава 4

Иные компенсационные

выплаты........................................15

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....................................19

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.................20

ВВЕДЕНИЕ

В ряде случаев законодательство возлагает на работодателя или на государственные органы обязанность предоставления своим работникам определенных гарантий и компенсаций. Это может быть связано: с отсутствием работника на работу в случаях, предусмотренных законодательством; с выполнением им своего гражданского долга или обязанностей; с переездом работника в другую местность; с направлением его в командировку; с использованием им своих средств производства,

Цель этих выплат - недопущение снижения заработной платы работника в случаях, когда он освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей или изменяются обычные условия его труда (в частности, при направлении его в командировку).

Как правило, гарантийные выплаты увязываются с размером среднего заработка, однако порядок его исчисления зависит от конкретного основания предоставления.

Глава 1

ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ДОПЛАТЫ.ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей. На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляется гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1) осуществление избирательного права;

2) участие депутатов в сессиях органов представительной власти,а в случаях, установленных законодаательством,- и при выполнении им других депутатских обязанностей;

3) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия,к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, общественного обвинителя и общественного защитника, представителя общественных организаций и трудовых коллективов;

4) участия в работе комиссий по назначению пенсий и медико-санитарных экспертных комиссий (МСЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

5) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве сви

детеля для дачи показаний о трудовом стаже;

6) участия в качестве члена добровольной пожарной дружины в ликвидации пожара или аварии;

7) выполнения других государственных или общественных обязанностей - в случаях, предусмотренных законодательством.

Поскольку во многих случаях на работодателя возлагается обязанность сохранять за работником его средний заработок, необходимо знать порядок его исчисления. Порядок исчисления среднего заработка определяется, как правило, на уровне Минтруда России. Так, 15 февраля 1996года им был утвержден Порядок исчисления среднего заработка в 1996 году. В соответствии с постановлением Минтруда России от 10 декабря 1996года данный порядок применяется и в 1997 году1.

В соответствии с этим документом определяются правила исчисления среднего заработка во всех случаях, кроме тех, когда законодательством Российской Федерации установлены иные правила его подсчета (при назначении пенсий, определении размеров возмещения ущерба, причиненного здоровью работника, пособий по государственному социальному страхованию и по безработице). Эти правила распостраняются на все организации независимо от форм собственности.

Во всех случаях (за исключением расчета при суммированном учете рабочего времени) для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника, полностью отработавшего определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, ни при каких условиях не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1 Российские вести. 1996. 18 апреля; 1996. 26 декабря.

Порядок и размеры возмещения расходов выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или суд определяются Инструкцией, утвержденной постановлением Совета Министров РСФСР от 14 июля 1990 года (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства Российской Федерации от 2 марта 1993 года)2.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 11 марта 1992года "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 года N 176-ФЗ)3 предусмотрены гарантии и компенсации для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе. Так, они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течении года. Все затраты,связанные с участием в переговорах компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями,иными органами, уполномоченными работодателями. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую рабо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2 САПП РФ. 1993. N 10. Ст. 847.

3 Ведомости РФ. 1992. N 17. Ст.190; СЗ РФ. 1995. N 48. Ст.4558.

ту, перемещены или уволены по инициативе администрации.

Гарантийные выплаты за время выполнения воинской обязанности. За работниками, призванными на сборы или привлеченными к командирским занятиям сохраняется за время сборов (занятий) и за время следования до воинской части и обратно средний заработок. За время пребывания на сборах, время нахождения в пути от воинского комиссариата до места сборов и обратно выплачиваются также суточные в размерах, устанавливаемых законодательством.

Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации.

При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и им производится выплаты, предусмотренные законодательством.

Постановлением Минтруда России от 29 июня 1994 года были утверждены нормы и порядок возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижный и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации4. В последствии в это постановление вносились изменения и дополнения.

Так, рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате взамен суточных в размере 50 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не выше размера установленной нормы суточных при командировка на территории Российской Федерации. За \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4 Российские вести. 1995. 27 июля.

время нахождения в пути этим работникам выплачиваются суточные в размере установленной нормы суточных при командировка на территории Российской Федерации. Указанным работникам жилое помещение предоставляется бесплатно.

За работниками предприятий (независимо от форм собственности),организаций и учреждений на время их обучения (подготовка, переподготовка кадров, обучения вторым профессиям, повышение квалификации) с отрывом от работы сохраняется средняя заработна плата по основному месту работы. Иногородним слушателям, направленным на обучение с отрывом от работы, выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировкам на территории Российской Федерации.

Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляется за счет средств министерств,ведомств, организаций по месту основной работы.

На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостинничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

Руководители министерств, ведомств, государственных предприятий,организаций и учреждений могут разрешать в порядке исключения производить дополнительные выплаты сверх норм возмещения расходов, предусмотренных вышеуказанным постановлением:

в бюджетных организациях - за счет экономии по смете на их содержание;

в организациях, финансируемых из специальных фондов и других источников, - в пределах имеющихся средств;

В других организациях и на предприятиях - за счет прибыли, остающейся в их распоряжении после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих обязательных платежей в бюджет.

Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинс

кие учренждения. За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование,сохраняется средний заработок по месту работы. Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день обследования и в день сдачи крови для переливания и сохранять за ними средний заработок за эти дни.

Гарантии для работников, являющихся донорами. Работникам, являющимся донорами, предсталяется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

Гарантии для изобретателей и рационализаторов. За работниками -авторами изобретений или рационализаторских предложений сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии, в организации. При внедрении изобретения или рационализаторского предложения на другом предприятии, в организации за работниками сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы.

Кроме гарантийных выплат законодательство предусматривает также гарантийные доплаты. Если выплаты применяются в случае освобождения от работы, то доплаты - при выполнении работы, но в случаях появляющегося прим этом снижении заработной платы. К подобному роду доплатам относится, в частности: доплаты за время простоя; доплаты несовершеннолетним в связи сокращением их рабочего времени; доплаты женщинам в связи с кормлением ребенка; доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу.

Глава 2

КОМАНДИРОВОЧНЫЕ РАСХОДЫ И ИХ ВОЗМЕЩЕНИЕ

Особый порядок возмещения расходов и получение иных компенсаций установлен в связи со служебными командировками, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижный характер, не считаются командировкой.

Работникам, направляемым в служебную командировки, оплачиваются:

суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения. За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Расходы по приезду к месту командировки и обратнок месту постоянной работы возмещаются командированному работнику в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным,водным, автомобильным транспортом транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов и за пользование в поездах постельными принадлежностями.

Суммы компенсационных выплат командированным в последнее время регулярно пересматриваются. Постановлением Правительства Российской

Федерации от 26 февраля 1992 г. "О нормах возмещения командировочных расходов" Минфину России было предоставлено право вносить по согласованию с Минтрудом России измепнения в нормы возмещения командировочных расходов с учетом изменения индекса цен.

Так, решая эти вопросы, Минфин России по согласованию с Минтруда России издало письмо от 27 июля 1992 г. "Об изменении норм возмещения командировочных расходов с учетом изменения индексации цен", в которое затем неоднократно вносились изменения (последний раз 29 мая 1996 г.)5.

Оплата найма жилого помещения производиться по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 145 тыс.

рублей в сутки. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 4 500 рублей в сутки.

Оплата суточных - 22 тыс. рублей за каждый день нахождения в командировке.

Указанные нормы возмещения командировочных расходов введены в действие с 1 июня 1996 г.

Оплата суточных работникам, командируемым в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, а также Хабаровский, Приморский края и Амурскую область производиться в повышенных размерах.

Государственному регулированию подлежат также размеры и порядок выплаты суточных в иностранной валюте при краткосрочных командировках за границу. Нормативы этих выплат устанавливаются согласно постановлению Правительства Российской Федерации Минфином России.

В соответствии с указанным порядком в тех случаях, когда работники, направленные в краткосрочную командировку за границу, обнспечиваются иностранной валютой наличные расходы за счет принимающей стороны, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5 Российские вести. 1996. 20 июня.

направляющая сторона выплату суточных этим лицам не производит. Ксли принимающая сторона не выплачивает указанным работникам иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет им за свой счет питание,направляющая сторона выплачивает этим лицам суточные в размере 30 процентов нормы, включая установленные надбавки.

В случае выезда в командировку за границу и возвращения в Россию из-за границы в тот же день суточные в иностранной валюте выплачиваются работникам в размере 50 процентов установленной нормы.

Для отдельных категорий работников определены размеры надбавок к суточным в иностранной валюте.

Минфину России и МИД России поручено в необходимых случаях вносить изменения в размеры суточных, а также устанавливать суточные при краткосрочных командировках в страны, с которыми Российская Федерация не имеет дипломатических отношений.

По вопросам предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках за границу следует руководствоваться специальными актами принимаемыми Минфином России. Такие нормы, в частности, были определены письмом Минфина России от 26 апреля 1993 г., а также последующими изменениями и дополнениями к этому письму6.

В качестве примера можно привести следующие размеры суточных в иностранной валюте при краткосрочных командировках на территории некоторых иностранных государств: Великобритания - 27 английских фунтов стерлингов; Германия - 112 немецких марок; США - 58 долларов США;Франция - 350 французских франков; Япония - 12 150 японских иен.

Возмещение командировочных расходов работникам министерств, ве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6 Российские вести. 1993. 6 мая; 1994. 8 сентября.

домств, государственных предприятий, финансируемых за счет средств бюджета, производится в пределах ассигнований, выделенных на их содержание.

Руководителям министерств, ведомств, государственных предприятий разрешено в порядке исключения проводить дополнительные выплаты сверх норм, связанные с командировками:

в бюджетных учреждениях - за счет экономии по счетам на их содержание;

в организациях финансируемых из специальных фондов и других источников, - в пределах имеющихся средств;

в других организациях и на их предприятиях - за счет прибыли, остающейся в их распоряжении после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих обязательных платежей.

По нормам, установленным для государственных предприятий, затраты на командировки работников негосударственных предприятий, связанные с производственной деятельностью, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг). Дополнительные выплаты, связанные с командировкой работников этих предприятий, могут производиться за счет прибыли, остающейся в их распоряжении после уплаты в бюджет налогов и прочих обязательных платежей.

Глава 3

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

При переводе на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению), работникам выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда администрация предоставляет соответствующие средства передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого перезжающего члена семьи; заработная плата за дни сбора и устройство на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в ст.116 КЗоТ, кроме выплаты единовременного пособия, которое этим работникам может быть выплачена по соглашению сторон.

Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления гарантий указанным выше работникам, а также гарантии и компенсации лицам при переезде их в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) в связи с направлением на работу после окончания аспирантуры, клинической ординатуры, высших,средних специальных, профессионально-технических и иных учебных заведений либо в порядке организованного набора и общественного призыва устанавливаются законодательством.

Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность предоставляются работникам в порядке, установленном постановлением Совета Министров СССР от 15 июля 1981 года "О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность"7.

Особый порядок выплаты компенсационных расходов предусмотрен для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Сначала они возмещались на основании постановления Правительства Российской Федерации от 11 августа 1992 года, а в последствии стали возмещаться на основании Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"8.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7 СП СССР. 1981. N-21. Ст. 123.

8 САПП РФ. 1992. N-7. Ст. 390; Ведомости РФ. 1993. N-16. Ст.551; 1993. N-26. Ст. 957.

Глава 4

ИНЫЕ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам. Работники, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации, имеют право на получение компенсации за износ (амортизацию) своих инструментов.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются работодателем по согласованию с работником и соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

Так, постановлением Правительства Российской Федерации от 20 июня 1992 года "О нормах компенсации за использование личных легковых автомобилей для служебных поездок" установлено, что предприятия включают в себестоимость продукции (работ, услуг) затраты на компенсацию своим работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок. Конкретные условия выплаты этих компенсаций определяются Минфином России (см., например, письмо Минфина России от 9 августа 1996 года)9.

Законом Российской Федерации "Об образовании" предусмотрена денежная компенсация в размере 1,5 минимальных размеров оплаты труда с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам образовательных учреждений (п.8 ст.55 Закона)10.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9 Российские вести. 1992. N-24; Экономика и жизнь. 1996. N-36.

Реорганизация органов государственной власти приводит к высвобождению значительного количества работников министерств и ведомств. В развитие указов Президента Российской Федерации Минтруд России, в частности, принял разъяснение от 8 апреля 1996 года "о порядке высвобождения работников федеральных органов исполнительной власти и представления им в связи с этим социальных гарантий"11.

Последнее время появился новый вид выплат, носящий компенсационный характер. В целях совершенствования механизма материальной поддержки работников организаций, испытывающих по объективным причинам временные финансовые трудности, а также учитывая предложения региональных органов федеральной государственной службы занятости населения по совершенствованию этой работы, приказом Федеральной службы занятости от 20 апреля 1994 года утверждено "Положение о порядке и условиях предоставления компенсационных выплат работникам предприятий, учреждений и организаций, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы",которое было введено в действие с 1 апреля 1994 г.12 Компенсационные выплаты за счет средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации предусматривались в качестве чрезвычайной краткосрочной меры материальной поддержки работников, находящихся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы и не прервавших трудовых отношений с работодателями.

Финансовые средства выделялись в целях предупреждения массовых высвобождений сохранения кадрового потенциала предприятий, учреждений, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10 СЗ РФ. 1996. N-3. Ст. 150.

11 Российские вести. 1996. 20 апреля.

12 См.: Российские вести. 1995. 25 мая.

(в настоящее время этот акт утратил силу).

организаций, находящихся в сложном финансово-экономическом положении по объективным, не зависящим от работодателя причинам. Предусматривалось выделение этих средств органами службы занятости по месту нахождения предприятия на безвозвратной либо возвратной основе.

Сумма выделяемых организации финансовых средств, условия (безвозвратная или возвратная основа) и период их представления устанавливались органами службы занятости, исходя из наличия средств по соответствующей статье расходов Фонда занятости, уровня безработицы в регионе, а также финансового состояния организации.

Предусматривалось ,что компенсаации выплачиваются работникам,состоящим в штате предприятия и не получающим пенсию по старости (возрасту), включая льготные пенсии, установленные законодательством. Выплаты же могли предоставляться с первого дня нахождения работника в вынужденном отпуске без сохранения заработной платы.

Продолжительность периода выплаты компенсации каждому работнику определялась работодателем в зависимости от суммы выделенных из Фонда занятости средств, но не должна была превышать 4 месяцев (подряд либо в сумме календарных месяцев) в течении календарного года.

Финансовые средства на компенсационные выплаты работникам на безвозвратной основе предоставлялись организациям, производившим отчисления страховых взносов в Фонд занятости, при одновременном соблюдении следующих основных условий:

- ухудшение финансово-экономического положения произошло по объективным причинам и подтверждается установленными документами;

- был разработан план мероприятий по финансово-экономическому оздоровлению производства, обеспечивающий реальную возможность оперативного восстановления нормального режима работы организации;

- были прекращены увольнения работников по инициативе администра

ции в течение всего периода предоставления компенсационных выплат.

Компенсационные выплаты должны были выплачиваться работникам, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы, в размере минимальной оплаты труда, установленной действующим законодательством.

Органом службы занятости определялось право увеличивать размер компенсационных выплат работникам, находящимся в вынужденных отпусках,до 3-х кратной величины минимального размера оплаты труда при условиях их участия в работах, организуемых предприятиями или условии их участия в работах, организуемых предприятиями или исполнительными органами государственной власти данной территории.

В случае предоставления финансовых средств на возвратной основе размер компенсационных выплат для работников, находящихся в вынужденных отпусках, не должен был превышать 6-ти кратной величины минимального размера оплаты труда, установленного действующим законом. Положе ние определяло порядок взаимных расчетов предприятий и ор

ганов службы занятости, а также формы контроля и ответственность сторон.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время ситуация изменилась, и свою роль в этом сыграло постановление Минтруда России от 27 июня 1996 года, утвердившее разъяснение "Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя"13. Этот нормативный акт констатирует, что вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрено.

В случае, если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами (контрактами), то работодатель обязан в соответствии со ст.94 КЗоТ РФ оплатить время простоя в размере не ниже двух третей тарифной ставки (оклада). Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам или в суд.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13 Российские вести. 1996. 2 июля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российские вести. 1992. N-24.

2. Российские вести. 1993. 6 мая.

3. Российские вести. 1994. 8 сентября.

4. Российские вести. 1995. 25 мая.

5. Российские вести. 1995. 27 июня.

6. Российские вести. 1996. 18 апреля.

7. Российские вести. 1996. 20 апреля.

8. Российские вести. 1996. 20 июня.

9. Российские вести. 1996. 2 июля.

10. Российские вести. 1996. 26 декабря.

11. Ведомости РФ. 1992. N-17. Ст. 190.

12. Ведомости РФ. 1993. N-16. Ст. 551.

13. Ведомости РФ. 1993. N-26. Ст. 954.

14. СЗ РФ. 1995. N-48. Ст. 4558.

15. СЗ РФ. 1996. N-3. Ст. 150.

16. СП СССР. 1981. N-21. Ст. 123.

17. САПП РФ. 1992. N-7. Ст. 390.

18. САПП РФ. 1993. N-10. Ст. 847.

19. Экономика и жизнь. 1996. N- 36.