

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/134357>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ГАРАНТИЯХ КОМПЕНСАЦИЯХ 6

1.1. Правовая природа гарантий и компенсаций 6

1.2 Классификация гарантий и компенсаций 11

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ 13

2.1 Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора 13

2.2 Правовые основы предоставления гарантий (компенсаций) работникам, замещающим должности во вредных условиях труда 20

2.3 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 33

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность курсовой работы заключается в следующем. В ст. 21 и 22 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) закреплены основные права и обязанности работника и работодателя, которые тесно взаимосвязаны, причем права работника корреспондируют обязанностям работодателя и наоборот. Они указывают на сущность трудового договора, а именно на двусторонний характер отношений между работником и работодателем. Устанавливая права и обязанности сторон, законодатель имел целью создание благоприятных условий труда, эффективное взаимодействие работника и работодателя, а также установление взаимной ответственности сторон трудового договора. Однако при установлении многообразных прав и обязанностей субъектов трудовых отношений необходимы механизмы, которые бы обеспечивали их работу. На данный момент такими механизмами выступают гарантии и компенсации, которые также закрепляются ТК РФ. Им посвящен целый раздел, но, не смотря на это, множество гарантий и компенсаций содержится в иных статьях ТК РФ.

В настоящее время, значимость трудового законодательства в обществе неоспорима и обусловлена, прежде всего, его социальной ролью: с одной стороны, это - правовая защита и трудовые гарантии гражданам, с другой - соблюдение интересов работодателя для обеспечения эффективного производства. ТК РФ создает правовые возможности более свободно регулировать трудовые отношения, устанавливает правовые гарантии для обеих сторон этих отношений и обеспечение правовой защиты работников. Все указанные положения подтверждают актуальность выбранной темы.

Степень изученности. Многие авторы изучали данную тему. В их числе можно назвать следующих: Н.Г. Александров, В.С. Андреева, Т.П. Барбашова, Б.К. Бегичева, Э.Н. Бондаренко, М.О. Буянова, В.Л. Гейхман, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, К.Н. Гусова, А.Я. Петров и другие.

Целью работы является комплексный анализ вопросов правового регулирования гарантий и компенсаций в трудовых отношениях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть определение гарантий и компенсаций;
2. Охарактеризовать правовую природу гарантий и компенсаций;
3. Привести классификацию гарантий и компенсаций;
4. Проанализировать гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора;
5. Рассмотреть правовые основы предоставления гарантий (компенсаций) работникам, замещающим должности во вредных условиях труда;
6. Изучить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

Объектом исследования выступают правоотношения, возникающие в связи с предоставлением работникам гарантий и компенсаций в трудовых отношениях.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие предоставления гарантий и компенсаций.

Базу исследования составили труды авторов в сфере трудового права и права социального обеспечения, а также нормативные правовые акты, в которых содержатся трудовые гарантии и компенсации.

При проведении исследования использовались как общенаучные методы познания (анализ, индукция, сравнение), так и специально-юридические методы исследования (формально-юридический, структурно-функциональный).

Практическая значимость исследования заключается в том, что материалы проведенного исследования могут быть использованы для практического применения студентами в образовательных целях.

Структура работы подчинена логике научного поиска, изложения его результатов в соответствии с поставленной целью и задачами. Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы.

Во введении обоснована актуальность темы, определены цель, задачи, объект, предмет и методы исследования.

В первой главе «Общие положения о гарантиях компенсациях» рассмотрена правовая природа гарантий и компенсаций; приведена классификация гарантий и компенсаций.

Во второй главе «Особенности механизма реализации отдельных гарантий и компенсаций в трудовом праве» проанализированы гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора; рассмотрены правовые основы предоставления гарантий (компенсаций) работникам, замещающим должности во вредных условиях труда; изучены гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

В заключении сформулированы выводы и предложения.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ГАРАНТИЯХ КОМПЕНСАЦИЯХ

1.1. Правовая природа гарантий и компенсаций

Легальное понятие гарантий и компенсаций впервые закреплено в ст. 164 ТК РФ.

Так, под гарантиями следует понимать средства, способы и условия, с помощью которых работник может в полной мере осуществлять предоставленные ему права в социально-трудовой сфере. Приводимые также в теории трудового права определения гарантий имеют похожие формулировки. Некоторые вопросы вызывают понятия «средства», «способы» и «условия», так как ТК РФ их не раскрывает.

Компенсации определены как денежные выплаты, предназначенные для возмещения материальных расходов, которые связаны с выполнением трудовых обязанностей работника, установленных законом. Характерной чертой компенсаций является их возмездный характер — поэтому они могут выплачиваться как до или после фактически понесенных затрат. По мнению Н.Г. Александрова «этим право работника на компенсацию отличается от права на оплату труда, последнее же имеет целью вознаграждение работника». В отношении такого признака компенсаций как обязательные материальные затраты работника имеется интересная позиция некоторых исследователей. Они утверждают, что при определении понятия «компенсация» должны учитываться не только материальные расходы работника, но и физические, нравственные, творческие и иные затраты, то есть нематериальные блага, которые связаны с выполнением работником своих обязанностей. С этой позиции представляется неправильным ограничивать право на компенсации признаком именно материальных затрат.

На тему гарантий и компенсаций высказывают свое мнение многие ученые-теоретики и выдвигают свои определения касающиеся понятия «гарантий». К примеру, В.Н. Скобелкин определяет гарантии трудовых прав как «средства и способы, которые предусмотрены правовыми нормами, с ними обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения, а также дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством». Согласно ТК РФ, а именно ст. 164, под гарантиями понимаются «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений». Для того, чтобы конкретно определить, что представляют собой гарантии необходимо рассмотреть отдельно понятие средства, способы и условия. Под средствами понимается то, с помощью чего мы достигаем наших целей. В свою очередь С.С. Алексеев под «правовыми средствами» понимал объективированные субстанциональные правовые явления, обладающие фиксированными свойствами, использование которых приводит в действие силу (энергию) права и благодаря этому способствует

наступлению реального, фактического социально-экономического результата, дает нужный эффект в социальной жизни» .

Анализируя значение терминов «средство» и «способ», В.Н. Скобелкин сделал вывод, что «средство- это непосредственно приём и предмет, а способ- это только предмет. Отсюда следует, что любой способ можно считать, как средство, однако не всякое средство может быть способом. Таким образом порядок рассмотрения трудовых споров является средством и способом, которое обеспечивает восстановление трудовых прав работников, а санкция за нарушение нормы о труде является средством, которое непосредственно обеспечивает осуществление трудовых прав» .

Под способом же понимается действие или же система действий, которые применяются при исполнении какой-либо работы, а также при осуществлении чего-либо. В науке трудового права именно такой позиции и придерживаются.

Термин «условие» имеет различные значения: во-первых, это обстоятельство, от которого что-либо зависит; во-вторых, требование, предъявляемое одной из договаривающихся сторон; в-третьих, это правила, установленные в какой-либо области жизни, деятельности; в-четвертых, обстановка, в которой происходит, осуществляется что-либо; в-пятых, это данные, требования, из которых следует исходить . Также существуют и иные точки зрения о понятии «условия» применительно к гарантиям. И таким образом, условиями, которые характеризуют гарантии в трудовом праве, являются правила, требования, а также определенное соглашение сторон, при выполнении которых обеспечивается реализация права работника. Однако многие ученые все же придерживаются того, что не нужно понимать значение гарантий, как условие.

Необходимо отметить, что нормы, содержащие гарантии трудовых прав, являются императивными и носят общеобязательный характер. А ограничения «устанавливаются в интересах работника, то есть ему не могут быть установлены условия труда, которые снижают уровень его трудовых прав в сравнении с трудовым законодательством» .

Анализируя положения трудового законодательства о гарантиях, можно сделать вывод, что виды гарантий не конкретизируются ТК РФ, однако многие ученые исходя из самого определения подразделяют на материальные и процессуальные, которые наступают при определённых условиях, непосредственно указанных законодательством. Однако многие другие называют материальные гарантии - имущественными, а процессуальные - организационными.

Исходя из абз. 2 ст. 164 ТК РФ под компенсациями понимаются «компенсационные выплаты, которые устанавливаются для возмещения работникам затрат в связи с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, которые определены либо Трудовым кодексом РФ, либо федеральными законами» . Однако, в теории трудового права «компенсация» понимается по-разному: 1) это выплаты, которые непосредственно входят в состав заработной платы, компенсирующие дополнительные затраты собственного труда, к примеру, работа в выходные дни; 2) это денежная компенсация, которая выплачивается за часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней; 3) это денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы.

Исходя из этого многие, учёные-теоретики считают, что на законодательном уровне необходимо разграничить два совершенно тождественных понятия: «компенсации» и «компенсационные выплаты». Трудовое законодательство не разграничивает основания предоставления гарантий и компенсаций. Исходя из содержания ч.1 ст.165 ТК РФ, мы можем сделать вывод, что гарантии и компенсации в трудовом праве можно поделить на общие и специальные. Под общими гарантиями и компенсациями мы понимаем то, что распространяется на всех работников без исключений. А к специальным принято относить следующие случаи: при направлении в служебные командировки; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; при переезде на работу другую местность; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в других случаях, которые предусмотрены ТК РФ и федеральными законами.

Достаточно интересным является мнение ученых-теоретиков, а именно то, что компенсациями возмещаются работникам затраты, которые были понесены непосредственно ими в процессе своей трудовой деятельности, поэтому нельзя относить к компенсациям только денежные выплаты. Затраты могут быть не только материальными, но и творческими, духовными, нравственными, а также иными затратами, которые связаны с осуществлением работником своих трудовых обязанностей. Они прежде всего зависят от того, предусмотрена ли законом обязанность работодателя выплатить их или же нет.

Отличительной особенностью вознаграждения за труд и компенсацией является то, что «компенсации не привязаны к результату и процессу труда, а наоборот, привязаны к личным затратам работника имущественного или неимущественного характера, которые связаны с осуществлением своих трудовых функций».

Основным отличием гарантий от компенсаций признается сущность выплаты компенсаций, то есть при этом возмещаются понесённые работником затраты, того, что было израсходовано или будет израсходовано в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей, которые предусмотрены федеральными законами. К тому же компенсации являются возмездными, так как они могут выплачиваться заранее или при надлежащем доказательстве понесённых расходов, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Таким образом, следует сделать вывод, что законодателю нужно разграничивать понятия гарантий и компенсаций, а именно основания их предоставления, также требуется разграничение компенсаций и компенсационных выплат, которые предусмотрены иными институтами, к примеру, время отдыха, заработная плата.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года] // Российская газета. — 2020. — 04 июля.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации [часть первая] : федер. закон от 30 нояб. 1994 № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
3. Трудовой кодекс РФ: федер. закон от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ // Рос. газ. - 2001. - № 256.
4. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 № 273- // Рос. газ. - № 303.
5. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 10.12.2016 № 1339 // Рос. газ.- № 294.

Материалы практики

6. Решение по делу 2-39/2018 (2-1016/2017;) ~ М-1086/2017 - 2.063. URL: <https://rospravosudie.com/court-ust-vymyskiy-rajonnyj-sud-respublika-komi-s/act-580230536/> (дата обращения: 23.11.2020).
7. Решение по делу 2-7879/2017 ~ М-7808/2017 - 2.043. URL: <https://rospravosudie.com/court-engelsskiy-rajonnyj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-567217770/> (дата обращения: 23.11.2020).

Научная литература

8. Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация// Советское государство и право. 1987. №6. С. 12-19
9. Бикмаева Е.В., Петрова Н.А. Проблемы предоставления работникам гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора // Законность в современном обществе: сб. ст. междунар. науч.- практ. конф. 2016. С. 10-13.
10. Гаврилина А. Гарантии и компенсации// Хозяйство и право, 2002. №9. 33с.
11. Гринь М. В. Глобализация: социально-политические аспекты / М.В. Гринь // Теория и практика общественного развития. 2015. № 18. С. 231-236.
12. Гянджумян Е.Э. О некоторых проблемах правового регулирования гарантий и компенсаций работников, связанных с расторжением трудового договора // Марийский юридический вестник. 2015. № 2 (13). С. 100-103.
13. Данилина-Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах. Автореферат дис...канд. юрид. наук. М., 2010. 32 с.
14. Игбаева Г. Р., Шакирова З. Р. Правовые основы отнесения служебной деятельности по должности сотрудника органов внутренних дел к вредным условиям с целью предоставления им гарантий и компенсаций // Евразийский юридический журнал. 2017. № 11. С.27.
15. Кобылинская С.В. К вопросу о кодификации источников в праве социального обеспечения / С.В. Кобылинская, П.Е. Попова // Science Time. 2015. № 3 (15). С. 260-262.
16. Ломакин А. Актуальные вопросы разрешения трудовых споров между сторонами в случае ликвидации

организации // Трудовое право. 2012. № 6. С. 77-86.

17. Миронова А.Н. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника // Вестник Российской правовой академии. 2016. № 2. С. 47-53.

18. Наумов В.М. Условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора на современном этапе // Противоречия и тенденции развития современного-го Российского общества: сб. науч. ст. всерос. науч.-практ. конф. 2016. С. 138-151.

19. Низовцева А.А. Гарантии, компенсации работника при увольнении // Аллея науки. 2017. Т. 1. № 8. С. 502-505.

20. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: АЗЪ, 1995. 928с.

21. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. С. 62-76.

22. Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату. Автореферат дис... канд. юрид. наук. СПб., 2007. 32 с.

23. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях// Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №4. С.49-52

24. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. М., 1971. 364с.

25. Сокорева И.Е. Обеспечение конституционно-правовых гарантий при заключении трудового договора с работником // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. 2017. № 3 (46). С. 140-144.

26. Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Гарантии прав работников при заключении трудового договора // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т.1. № 6 (28). С. 219-223.

27. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010 . N5. С. 5 -19.

28. Шадрина Т.В. Гарантии при увольнении. URL: <http://трудо-вые-договоры.рф/article/1031> (дата обращения: 23.11.2020).

29. Ющин В. П. Как быть, если спецоценка выявила вредные условия труда? // Отдел кадров коммерческой организации. 2017. № 5. С.43.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurosovaya-rabota/134357>