

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://stuservis.ru/referat/32726>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология кадровой работы

Содержание

Введение 3

1.Понятие гарантий при прекращении трудового договора 4

2.Выходное пособие: общие и специальные условия 10

Заключение 14

Список использованной литературы 15

характера, направленных на реализацию норм о гарантиях и компенсациях. В.И. Симонов полагает, что понятие «способ» является более широким и при определении сущности трудовых гарантий следует ограничиться только им.

Что касается определения понятия «условия», то необходимо отметить, что точки зрения ученых в отношении него расходятся не столь значительно. Так, В.И. Симонов указывает, что под условиями в данном случае необходимо понимать обстоятельства, доказанность которых позволяет использовать для обеспечения реализации прав работника способы, применяемые в отношении по предоставлению гарантий и компенсаций. Однако в науке трудового права высказывается также противоположное мнение о том, что не следует понимать гарантии как условия.

Применительно к условиям В.И. Симонов называет еще одну проблему. Легальное определение гарантий не содержит основных юридически значимых обстоятельств, характеризующих данное правовое понятие в сфере труда. Однако такие обстоятельства называются в науке. Например, В.И. Миронов называет следующие: во-первых, гарантии устанавливаются в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре; во-вторых, гарантии непосредственно обеспечивают трудовые права; в-третьих, гарантии обеспечивают осуществление как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда. Соглашаясь в целом с такими признаками, В.И. Симонов в дополнение указывает, что предоставление гарантий не связано с наличием оформленного трудового договора; гарантии в трудовых отношениях могут быть предоставлены уже при трудоустройстве у данного работодателя.

Одним из обсуждаемых в науке остается вопрос, касающийся выделения гарантий в отдельный институт трудового права. Институт, как известно, представляет собой сравнительно небольшую, устойчивую группу правовых норм, регулирующих определенную разновидность общественных отношений, является составной частью, блоком, звеном отрасли права и обладает относительной автономией, так как касается в известной мере самостоятельных вопросов.

По мнению И.С. Цыпкиной, сегодня преждевременно говорить о выделении норм о предоставлении гарантий в отдельный институт трудового права, так как они не обладают чертами, присущими такому правовому понятию как институт права. Аналогичной точки зрения придерживались К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова, А.М. Куренной.

Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по способам их предоставления работникам могут быть имущественными (в денежной форме) и неимущественными (в неденежной форме). Этот же автор в связи особенностям и субъектов отношений по предоставлению гарантий выделяет общие и специальные гарантии. По целевому назначению данная группа гарантий относится ученым к обеспечивающим реализацию трудового отношения.

Таким образом, под гарантиями в трудовом праве следует понимать установленные в источниках трудового права и трудовом договоре средства, способы и условия, с помощью которых непосредственно обеспечивается осуществление предоставленных работнику имущественных и неимущественных прав в сфере труда. При этом гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя представляют собой одну из разновидностей гарантий. Они могут быть определены как совокупность средств и способов правового регулирования, использование которых осуществляется при наличии условий

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по соответствующему основанию, обеспечивающих осуществление работниками в целом, а также женщинам и лицам с семейными обязанностями в частности, предоставленных им трудовых прав, в первую очередь, права на стабильность трудовых отношений.

В качестве примера дополнительных основания прекращения трудового договора можно привести статьи из Трудового кодекса: ст. 278, 288, 336 ТК РФ. Прекращение действия трудового договора прекращает и трудовые правоотношения. Понятие «прекращения» трудовых правоотношений - самое широкое, используемое законодателем, так как этот термин охватывает все основания прекращения трудовых отношений, которые предусмотрены в законе.

Законодатель связывает прекращение трудового договора с конкретными жизненными обстоятельствами-юридическими фактами, которые могут быть в виде событий и действий, и которые закреплены в Трудовом кодексе в качестве оснований прекращения трудового договора.

Для правильного определения и применения порядка прекращения трудового договора основополагающее значение имеет корректная классификация оснований его прекращения.

Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в п.1 ст.1 указывает, что казенные предприятия, учреждения, религиозные организации и политические партии, не могут быть признаны банкротом, и, получается, что в отличие от остальных юридических лиц, для таких работодателей не может применяться такой случай расторжения трудового договора, как принудительная ликвидация организации в результате банкротства, поэтому необходимо учитывать в качестве субъекта и работодателя.

Необходимо также отметить, что перечень оснований прекращения трудового договора, который установлен в Трудовом кодексе РФ, отличается количеством, структурой и содержанием от прежнего, который был установлен КЗоТ.

Если говорить о видах юридических фактов, то в качестве оснований прекращения трудовых отношений выделяют две группы:

совершение волевых действий и проявление инициатив со стороны участников трудового договора; события, не являющиеся следствием волевых действий сторон трудового договора.

Под событиями понимают следующие категории оснований:

истечение срока трудового договора или истечение срока выполнения работ (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

смерть работника или работодателя - физического лица (п. 6 ст. 83 ТК РФ);

чрезвычайные обстоятельства, которые препятствуют течению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

Классификация оснований прекращения трудового договора стала актуальной в связи с не останавливающимся ростом таких оснований. Так, проведя сравнительный анализ нынешнего законодательства и ранее действовавшего КЗоТ следует отметить:

в КЗоТ 1922 г. было 15 оснований прекращения трудового договора;

в КЗоТ 1972 г. было 24 основания прекращения трудового договора;

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г., с изменениями от 30 декабря 2008 г. (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Конвенция № 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)" (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. 31 декабря.
4. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 6 мая.
5. Письмо Роструда от 08.06.2007 № 1921-6 «О предоставлении ежегодных отпусков» // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2007. №32. 4 сентября.
6. Баринов Д.О. Процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора. М., 2012. 297 с.
7. Бриллиантова Н.А. Трудовое право. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 600 с.
8. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Автореферат дис. ... кандидата юридических наук. М., 2007. 29 с.
9. Буянова М.О. Трудовое право России. М.: Проспект, 2009. 167 с. Гайсина А.В. Права работников при увольнении. // Справочник кадровика. 2016. №5. 6-8 с.

10. Жуков Н. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора. //Страстной бульвар, 10. 2014. №9-169. 16-17 с.
11. Журавлева М.В. Компенсация за неиспользованный отпуск: обзор законодательства и судебных решений. // Кадровые решения. 2016. № 1. 23 -24 с.
12. Духанин Д. «Золотые парашюты» достигли потолка. //Коммерсант. 2013. № 5. С.8-9.
13. Короткова Е.А., Чиранова И.П. Понятие и виды гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Монография. // ОГАРЁВ-ONLINE. 2015.№ 9(50). 7 с.
14. Никольский В.А. Трудовое право РФ. М.: Изд. центр ЕАОИ. 2010. 404 с.
15. Орловский Ю.П. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. М.: ИНФРА- М: КОНТРАКТ, 2014. 1680 с.
16. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник /, Л.А. Чиканова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. 608 с.
17. Селезнева И.В., Серегина Л.В. Выплаты при увольнении. // Справочник кадровика. 2010. №5. 16 с.
18. Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству. // Трудовое право. 2008. № 10. 12-13 с.
19. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 21 с.
20. Смоленский М.Б. Трудовое право РФ. Ростов н/Д: Феникс. 2013. 491 с.
21. Солнцева А. Гарантии и компенсации, при расторжении трудового договора. // Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. № 4. 32-33 с.
22. Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве. // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. 19-21 с.
23. Чижов Б. Компенсация за неиспользованный отпуск. // Ваш партнер- консультант. 2013. № 24. 35-36 с.

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://stuservis.ru/referat/32726>