**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение**

**«Ставропольский строительный техникум»**

|  |
| --- |
|  **Комиссия общих гуманитарных и социальных дисциплин** |

**Е.Н. ЕПИКОВА**

**КУРС ЛЕКЦИЙ**

**по дисциплине**

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

для студентов 3 курса очной формы обучения специальности:

08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения

**Ставрополь, 2022**



**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА | **4** |
|  | РАЗДЕЛ 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ | **6** |
| 1.1. | Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности. Индивидуальный предприниматель и его правовой статус | **6** |
| 1.2. |  Организация правовой деятельности юридического лица, банкротство  | **10** |
| 1.2.1. | Юридические лица и граждане как субъекты предпринимательской деятельности | **10** |
| 1.2.2. | Правовое регулирование договорных отношений. Отдельные виды гражданско-правовых договоров | **21** |
| 1.2.3. | Защита прав субъектов предпринимательской деятельности. Предпринимательские (хозяйственные) споры | **24** |
|  | РАЗДЕЛ 2. ТРУД И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА | **31** |
| 2.1. | Трудовой кодекс как источник трудового законодательства. Субъекты трудовых правоотношений | **31** |
| 2.2. | Понятие и формы занятости | **38** |
| 2.2.1. | Понятие и формы занятости. Безработные и их правовой статус | **38** |
| 2.2.2. | Социальная поддержка безработных и правовые основы государственного содействия трудоустройству | **42** |
| 2.3. | Трудовой договор и порядок его заключения, основания прекращения | **45** |
| 2.4. | Рабочее время и время отдыха | **55** |
| 2.5. | Оплата труда по трудовому законодательству Социальное обеспечение и его формы | **60** |
| 2.5.1 | Оплата труда по трудовому законодательству | **60** |
| **2.5.2.** | **Социальное обеспечение и его формы** | **64** |
| 2.6. | Материальная ответственность и ее формы. Дисциплинарная ответственность и порядок наложения дисциплинарных взысканий | **69** |
| 2.7. | Трудовые споры и их виды | **75** |
|  | РАЗДЕЛ 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ | **81** |
| 3.1. | Административная и уголовная ответственность в области хозяйственного законодательства | **81** |
| 3.1.1. | Административные правонарушения в сфере имущественных отношений | **81** |
| 3.1.2. | Административная ответственность предпринимателя | **84** |
|  | СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ | **87** |

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Учебная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» является обязательной частью общепрофессионального цикла примерной основной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности СПО 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения.

Учебная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» обеспечивает формирование профессиональных и общих компетенций по всем видам деятельности ФГОС по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения.

**Цель курса** «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»: формирование у будущих специалистов современных фундаментальных знаний в области своих профессиональных прав: понимание правовой сущности и функции права, его роли и значения в современных условиях экономического развития; понимание принципов трудового и административного права; принципов классификации предпринимательской деятельности: коллективного и индивидуального, как и государственного; их отличие; основ трудового и административного права, применяемых ко всем работающим лицам и гражданами; правовых аспектов административного и трудового права, взаимодействия теории и практики в процессе трудовой деятельности и т.д.

**Задачи курса:**

- изучение сущности предпринимательского и трудового права и необходимости иметь о них представление;

 - классификационных видов деятельности и их правового статуса;

- изучение правовых основ трудовых отношений; - понимание основ построения трудовых отношений;

 - изучение условий развития трудовых взаимоотношений КР и перспективы его развития.

В результате изучения дисциплины студент должен **знать:**

- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;

-  законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

- порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;

- понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;

- виды административных правонарушений и административной ответственности

**уметь**:

- использовать необходимые нормативно-правовые документы;

- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;

‑ анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения.

- применять законы по защите интеллектуальной собственности

Данная дисциплина основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных студентами при изучении социально-экономических дисциплин.

Пособие состоит из трех разделов:

1.Правовое регулирование производственных отношений

2.Труд и социальная защита

3.Ответственность при правовом регулировании экономических отношений

В первом разделе рассматривается правовой статус субъектов предпринимательской деятельности – юридических лиц и граждан. Второй раздел посвящен рассмотрению вопросов трудового права, третий – дает краткие базовые знания по административному праву. Разделы разбиты на темы, составленные в соответствии с рабочей программой.

**РАЗДЕЛ 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Тема 1.1. Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности. Индивидуальный предприниматель и его правовой статус**

**План:**

1. **Цель и задачи изучения ПОПД. Понятие, признаки и функции права**

2. Правовое регулирование экономических отношений, его предмет и методы

3. Правоотношения, возникающие в сфере предпринимательской деятельности.

# 4.Законодательство, регулирующее предпринимательскую деятельность.

# 5 Правовой статус индивидуального предпринимателя

**1.Цель и задачи изучения ПОПД. Понятие, признаки и функции права**

**Целью изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»** является формирование специалиста, способного обеспечить соблюдение законности на производстве, обладающего правовой культурой и правосознанием

**Задачами дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» являются:**

- изучение действующие законодательную и нормативную базу профессиональной деятельности;

- изучение субъектов предпринимательской деятельности;

- изучение видов объектов гражданских прав;

- изучение организационно-правовых форм юридических лиц;

- изучение видов договоров в хозяйственной деятельности и порядок их составления;

- изучение федеральных законов и области защиты прав потребителей;

**Право — явление сложное**, многогранное, имеющее богатое понятийное выражение. Во-первых, выделяют право в общесоциальном смысле (моральное право, право народов и т. п.), в рамках которого речь идет о нравственных, политических, эстетических и иных возможностях в поведении субъектов (например, моральное право руководить коллективом, поступить по совести; изменить, следуя моде, свой внешний вид; право члена общественного объединения и т. п.).

**Во-вторых**, выделяют право в специально-юридическом смысле, как юридический инструмент, связанный с государством.

**Право (в этом сугубо юридическом смысле)** — это система общеобязательных, формально определенных юридических норм, выражающих общественную, классовую волю (конкретные интересы общества, классов и т. п.), устанавливаемых и обеспечиваемых государством, и направленных на урегулирование общественных отношений.

### Признаки права:

**1) волевой характер** (право есть проявление воли и сознания людей, **но не любой воли**, а прежде всего государственно выраженной воли классов, социальных групп, [**элит**](https://studopedia.ru/8_101945_politicheskie-eliti-ponyatie-sushchnost-i-funktsii-teorii-elit.html), большинства общества);

**2) общеобязательность** (в этом проявляется суверенитет государства, означающий, что выше власти, чем власть государства, в обществе быть не может и что все принимаемые нормы права распространяются на всех субъектов);

**3) нормативность** (означает, что право, прежде всего, состоит из норм, то есть общих правил поведения, регулирующих большое количество общественных отношений);

**4) связь с государством** (означает, что право во многом принимается, применяется и обеспечивается государственной властью);

**5) формальная определенность** (означает, что право имеет внешне выраженную письменную форму, что оно обязательно должно быть объективировано, воплощено во вне);

**6) системность** (означает, что право не механическая совокупность юридических норм, а внутренне согласованный, непротиворечивый, упорядоченный организм, где каждая элемент имеет свое место и играет свою роль).

7) Установленность и санкционируемость государством

**Функции права:**

1. регулятивная – проявляется в способности воздействовать на поведение членов общества правовыми средствами;

2. охранительная – способность охранять положительные, общественно полезные и вытеснять вредные отношения;

3. гуманистическая – право смягчает возникающие в обществе социальные противоречия и конфликты;

4. воспитательная – подготовка подрастающего поколения к восприятию существующих в обществе ценностей и идеалов;

5. идеологическая – право способствует формированию в общественном сознании представлений о необходимых и желательных принципах и правилах поведения.

**2. Правовое регулирование экономических отношений, его предмет и методы**

**Правовое регулирование** – целенаправленная, организованная, осуществляемая уполномоченными на то государственными и негосударственными организациями, должностными лицами, их деятельность по упорядочению общественных отношений с помощью правовых средств, способов и механизмов.

**Предмет правового регулирования** – общественные отношения, которые регулируются правом.

**Методы правового регулирования** – совокупность юридических средств, при помощи которых осуществляется правовое регулирование качественно однородных общественных отношений.

Виды методов правового регулирования профессиональной деятельности:

**Императивный метод правового регулирования** – властно-побудительный, командный, централизованный метод или метод субординации.

**Диспозитивный метод** – децентрализованный метод, основанный на автономии воли и юридического равноправия сторон регулируемых правом отношений.

**Принципы правового регулирования предпринимательской деятельности** выглядят следующим образом:

1) принцип свободы предпринимательской деятельности;

2) принцип свободы договора;

3) принцип свободного перемещения объектов предпринимательской деятельности;

4) признание многообразия форм собственности и равно их защита;

5) принцип поддержания конкуренции и недопущение деятельности, направленной на монополизацию и недобросовестную конкуренцию;

6) принцип государственного регулирования предпринимательской деятельности и недопустимости произвольного вмешательства в частные дела;

7) принцип законности.

**3.Правоотношения, возникающие в сфере предпринимательской деятельности.**

**Правоотношение** представляет собой индивидуализированную правовую связь в виде соответствующих субъективных прав и юридических обязанностей, возникающую между ее участниками по поводу конкретного объекта. Предпринимательское право регулирует различного рода общественные отношения в сфере предпринимательской деятельности. Соответственно правоотношения в рассматриваемой сфере также неоднородны.

**Общественные отношения подразделяются на три группы:**

1) предпринимательские имущественные (горизонтальные);

2) предпринимательские управленческие (вертикальные);

3) предпринимательские внутрифирменные (корпоративные).

В сфере так называемых горизонтальных имущественных отношений возникают частноправовые гражданские правоотношения.

Значительные трудности возникают при определении круга правоотношений, возникающих в области вертикальных управленческих отношений. Указанные правоотношения неоднородны. Это административные, финансовые, налоговые и другие публичные правоотношения.

Сложным является вопрос о правоотношениях, возникающих в области применения норм корпоративного права. Эту группу составляют отношения принадлежности имущества обособленным подразделениям, отношения, регулирующие деятельность структурных подразделений внутри юридического лица и др.

# 4.Законодательство, регулирующее предпринимательскую деятельность.

**Предпринимательское законодательство** – это совокупность комплексных нормативно-правовых актов различной юридической силы, содержащие нормы частного и публичного права.

**Специфика предпринимательского законодательства в следующем:**

1) данное законодательство посвящено особому субъекту – лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность и связанным с этим лицом иным субъектам;

2) предпринимательское законодательство имеет особый объект – отношения, возникающие в сфере предпринимательской деятельности;

3) предпринимательское законодательство носит комплексный характер, присутствуют нормы как частного, так и публичного права;

4) предпринимательское законодательство не находится в исключительном ведении РФ, а формируется как на уровне РФ, так и на уровне субъектов РФ, муниципальных образований и организаций.

Основные недостатки предпринимательского законодательства: большое количество коллизий и пробелов, колоссальная динамика, декларативный характер многих норм.

**Виды актов предпринимательского законодательства:** Конституция РФ, ФЗ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти, акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления.

В системе предпринимательского законодательства заметную роль играют акты локального (внутрикорпоративного) регулирования. Последние в зависимости от характера содержащихся в них предписаний подразделяются на нормативные и индивидуальные. Локальные корпоративные акты принимаются тем же субъектом, которых их и выполняет, принимаются по вопросам внутренней организации субъекта, осуществляющего предпринимательскую деятельность В зависимости от вопросов внутренней деятельности субъекта, осуществляющего предпринимательскую деятельность, выделяются:

1) правовые акты, которые регламентируют внутриуправленческие отношения (между руководством и структурными подразделениями)

2) правовые акты, которые регламентируют отношения между структурными подразделениями

3) правовые акты, которые регламентируют отношения, связанные с перемещением товарно-материальных ценностей внутри юридического лица.

Другим источником предпринимательского права является обычай делового оборота – это сложившиеся и широко применяемые в какой-либо сфере предпринимательской деятельности правила поведения. Признаки обычая делового оборота:

1) это сложившиеся и широко применяемые в сфере предпринимательской деятельности правила поведения;

2) обычай делового оборота рассчитан на широкое и массовое исполнение;

3) это правило, которое не предусмотрено законодательством (этим обычай делового оборота отличается от нормы права);

4) обычаи делового оборота не образуют какой-либо системы, существуют независимо друг от друга;

5) обычай делового оборота существует независимо от того, закреплён он где-либо формально или нет.

+Международные договоры также являются источником предпринимательского права. Наряду с общепризнанными принципами международного права и международными договорами РФ в рассматриваемой сфере действуют международно-правовые обычаи и акты международных организаций.

**5. Правовой статус индивидуального предпринимателя**

**Индивидуальным предпринимателем** является физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Такая деятельность является одной из простейших форм организации хозяйственной деятельности, одним из немногих способов ведения единоличного предпринимательства. Другие организационные формы предпринимательской деятельности предполагают создание юридического лица, основываясь не на единоличном хозяйствовании, а на объединении средств и труда нескольких лиц, либо строятся па базе государственного, а не частного имущества.

**Статус индивидуального предпринимателя приобретается с момента государственной регистрации**, производимой в соответствии Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Индивидуальные предприниматели обладают **общей правоспособностью** и могут заниматься любыми видами предпринимательской деятельности, кроме запрещенных законом.

Гражданское законодательство РФ не указывает прямо, с какого возраста гражданин имеет право заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью, однако из ст. 21, 26 и 27 ГК РФ можно сделать вывод о том, что для осуществления предпринимательской деятельности **гражданин должен быть полностью дееспособным**, т.е. достичь 18-летнего возраста. Из последнего правила есть два исключения: вступление гражданина в брак до достижения 18-летнего возраста и эмансипация несовершеннолетнего. По мнению ряда ученых, следовало бы прямо в законе установить минимальный возраст для занятия индивидуальной предпринимательской деятельностью с 16 лет, поскольку именно с этого возраста наступает налоговая, административная ответственность, а также уголовная ответственность за экономические преступления[[1]](https://studme.org/119234/pravo/pravovoy_status_individualnogo_predprinimatelya%22%20%5Cl%20%22gads_btm). Тем более что для членов фермерского хозяйства законом прямо установлен минимальный возраст 16 лет.

Для ряда категорий граждан, в частности занимающих должности на государственной службе, **введен законодательный запрет на занятие предпринимательской деятельностью.**

Право заниматься лицензируемыми видами деятельности возникает у индивидуального предпринимателя с момента получения им лицензии (п. 3 ст. 23, п. 3 ст. 49 ГК РФ). При этом некоторые виды подлежащей лицензированию предпринимательской деятельности могут осуществляться только юридическими лицами (например, банковская деятельность, деятельность в качестве страховщиков, инвестиционных фондов, профессиональных участников рынка ценных бумаг и др.).

**Особенностями правового статуса индивидуального предпринимателя являются:**

- отсутствие требования к стартовому капиталу для регистрации лица в качестве индивидуального предпринимателя (в отличие от коммерческих организаций, формирующих уставный (складочный) капитал);

- меньший комплект документов, представляемых в регистрирующий орган при государственной регистрации индивидуального предпринимателя (отсутствуют учредительные документы);

- отсутствие у индивидуального предпринимателя обязанности вести бухгалтерский учет, если он ведет налоговый учет, отражая хозяйственные операции в книге учета доходов и расходов, зарегистрированной в налоговом органе; облегченный по сравнению с юридическими лицами переход па упрощенную систему налогообложения (УСН) — в отличие от юридических лиц наличие в собственности индивидуального предпринимателя основных средств и нематериальных активов с остаточной стоимостью более 100 млн руб. не является препятствием для перехода на УСН;

- принцип полной ответственности индивидуального предпринимателя — в отличие от юридических лиц имущество индивидуального предпринимателя не обособлено на балансе, поэтому по требованиям кредиторов индивидуальный предприниматель отвечает всем своим имуществом, за исключением небольшого перечня имущества, на которое нс может быть обращено взыскание кредиторов (ст. 446 ГПК РФ);

- возможность «правовой реинкарнации» индивидуального предпринимателя — в отличие от юридического лица, которое в результате банкротства как субъект нрава прекращает свое существование, физическое лицо по истечении пяти лет с момента завершения процедуры реализации имущества, производимой в связи с признанием его как индивидуального предпринимателя банкротом, вправе вновь зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя (ст. 216 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)).

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте понятие права и перечислите его признаки
2. Перечислите принципы правового регулирования предпринимательской деятельности
3. Перечислите и охарактеризуйте функции права
4. Назовите признаки обычая делового оборота
5. Перечислите основные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере предпринимательской деятельности

**Тема 1.2. Организация правовой деятельности юридического лица, банкротство**

* + 1. **Юридические лица и граждане как субъекты предпринимательской деятельности**

**План:**

1. Понятие и признаки юридического лица.
2. Создание юридического лица.
3. Реорганизация юридического лица.
4. Порядок ликвидации юридического лица.
5. Граждане как субъекты предпринимательской деятельности
6. Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов
	1. **Понятие, признаки и виды юридических лиц**

**Юридическое лицо** – организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде (ст. 48 ГК РФ).

**Признаки юридического лица:**

- организация;

- имущественная обособленность;

- самостоятельная имущественная ответственность по своим обязательствам;

- участие в гражданском обороте и суде от собственного имени.

**Виды юридических лиц**

**По цели деятельности:**

- коммерческие организации – юридические лица, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (товарищества, общества, производственный кооператив);

- организации – юридические лица, не имеющие извлечения прибыли в качестве основной цели (фонды, учреждения, ассоциации, религиозные объединения).

**В зависимости от прав учредителей:**

- юридические лица – собственники (учредители утрачивают право собственности на переданное юридическому лицу имущество и сохраняют только обязательственные права требования) – товарищества, общества, производственный кооператив;

- юридические лица – несобственники (право собственности сохраняется за учредителями) – унитарные предприятия;

- юридические лица – собственники, где учредители утрачивают как обязательственные, так и вещные права (некоммерческие организации – фонды, ассоциации, союзы).

**2.Создание юридического лица**

**Создание осуществляется путем первичной регистрации или путем реорганизации.** Первичная регистрация осуществляется в установленном законом порядке. Необходимые документы (заявление, решение о создании, учредительные документы, документ, подтверждающий уплату госпошлины) представляются в регистрирующий орган (налоговая инспекция) и в течение пятидневного срока юридическое лицо заносится в Единый государственный реестр юридических лиц, о чем выдается свидетельство.

**Отказ в государственной регистрации юридического лица** допускается только в случаях, установленных законом. Отказ в государственной регистрации юридического лица, а также уклонение от такой регистрации могут быть обжалованы в суд.

Юридическое лицо считается созданным со дня внесения соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц (ст. 51 ГК РФ).

Учредительные документы юридического лица:

Юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора. В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

Учредительный договор юридического лица заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками).

В учредительных документах юридического лица должны определяться наименование юридического лица, место его нахождения, порядок управления деятельностью юридического лица, а также содержаться другие сведения, предусмотренные законом для юридических лиц соответствующего вида. В учредительных документах некоммерческих организаций и унитарных предприятий, а в предусмотренных законом случаях и других коммерческих организаций должны быть определены предмет и цели деятельности юридического лица. Предмет и определенные цели деятельности коммерческой организации могут быть предусмотрены учредительными документами и в случаях, когда по закону это не является обязательным.

В учредительном договоре учредители обязуются создать юридическое лицо, определяют порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи ему своего имущества и участия в его деятельности. Договором определяются также условия и порядок распределения между участниками прибыли и убытков, управления деятельностью юридического лица, выхода учредителей (участников) из его состава (ст. 52 ГК РФ).

Юридическое лицо имеет свое **наименование**, содержащее указание на его организационно-правовую форму. Наименования некоммерческих организаций, а в предусмотренных законом случаях наименования коммерческих организаций должны содержать указание на характер деятельности юридического лица.

**Место нахождения юридического лица** определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Наименование и место нахождения юридического лица указываются в его учредительных документах.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, должно иметь фирменное наименование.

Юридическое лицо, фирменное наименование которого зарегистрировано в установленном порядке, имеет исключительное право его использования.

Лицо, неправомерно использующее чужое зарегистрированное фирменное наименование, по требованию обладателя права на фирменное наименование обязано прекратить его использование и возместить причиненные убытки.

Порядок регистрации и использования фирменных наименований определяется законом и иными правовыми актами (ст. 53 ГК РФ).

**3.Реорганизация юридического лица**

**Реорганизация** —  прекращение деятельности организации, при котором осуществляется переход прав и обязанностей к другим лицам, т.е. правопреемство. Юридическое лицо считается реорганизованным с момента госрегистрации юридических лиц, создаваемых в результате реорганизации. При реорганизации компании в форме "присоединения" к нему другого юрлица, первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

**Реорганизация осуществляется в следующих формах:**

- слияния нескольких юридических лиц в одно;

- одного юридического лица к другому (или другим);

- одного юридического лица из состава другого;

- преобразования организационно-правовой формы юридического лица.

Осуществляется путем регистрации изменений в установленном законом порядке на основании следующих документов:

- о реорганизации юридического лица;

- заявления о регистрации нового юридического лица;

- учредительных документов нового юридического лица;

- передаточного акта или разделительного баланса;

- договора о слиянии в предусмотренном законом случаях;

- об уплате госпошлины.

**Реорганизация осуществляется по решению следующих органов:**

- по решению учредителей;

- по решению уполномоченных государственных органов;

- по решению суда.

При реорганизации юридического лица его права и обязанности переходят к вновь созданному в соответствии с передаточным актом (разделительным балансом – при выделении и разделении).

**Юридическое лицо считается реорганизованным**, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица (ст. 57 ГК РФ).

При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом.

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом (ст. 58 ГК РФ).

Передаточный акт и разделительный баланс должны содержать положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица в отношении всех его кредиторов и должников, включая и обязательства, оспариваемые сторонами.

Передаточный акт и разделительный баланс утверждаются учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшим решение о реорганизации юридических лиц, и представляются вместе с учредительными документами для  государственной регистрации вновь возникших юридических лиц или внесения изменений в учредительные документы существующих юридических лиц.

Непредставление вместе с учредительными документами соответственно передаточного акта или разделительного баланса, а также отсутствие в них положений о правопреемстве по обязательствам реорганизованного юридического лица влекут отказ в государственной регистрации вновь возникших юридических лиц (ст. 59 ГК РФ).

Учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о реорганизации юридического лица, обязаны письменно уведомить об этом кредиторов реорганизуемого юридического лица.

Кредитор реорганизуемого юридического лица вправе потребовать прекращения или досрочного исполнения обязательства, должником по которому является это юридическое лицо, и возмещения убытков.

Если разделительный баланс не дает возможности определить правопреемника реорганизованного юридического лица, вновь возникшие юридические лица несут солидарную ответственность по обязательствам реорганизованного юридического лица перед его кредиторами (ст. 60 ГК РФ).

4.**Порядок ликвидации юридического лица**

Ликвидация юридического лица – это прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Юридическое лицо может быть ликвидировано:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;

- по решению суда (ст. 61 ГК РФ).

Учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, обязаны незамедлительно письменно сообщить об этом в уполномоченный государственный орган для внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведения о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации (ст. 62 ГК РФ).

**Порядок ликвидации юридического лица:**

комиссия помещает в органах печати, в которых публикуются данные о государственной регистрации юридического лица, публикацию о его ликвидации и о порядке и сроке заявления требований его кредиторами. Этот срок не может быть менее двух месяцев с момента публикации о ликвидации.

Ликвидационная комиссия принимает меры к выявлению кредиторов и получению дебиторской задолженности, а также письменно уведомляет кредиторов о ликвидации юридического лица.

После окончания срока для предъявления требований кредиторами ликвидационная комиссия составляет промежуточный ликвидационный баланс, который содержит сведения о составе имущества ликвидируемого юридического лица, перечне предъявленных кредиторами требований, а также о результатах их рассмотрения.

Промежуточный ликвидационный баланс утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица. В случаях, установленных законом, промежуточный ликвидационный баланс утверждается по согласованию с уполномоченным государственным органом.

3. Если имеющиеся у ликвидируемого юридического лица (кроме учреждений) денежные средства недостаточны для удовлетворения требований кредиторов, ликвидационная комиссия осуществляет продажу имущества юридического лица с публичных торгов в порядке, установленном для исполнения судебных решений.

4. Выплата денежных сумм кредиторам ликвидируемого юридического лица производится ликвидационной комиссией в порядке очередности, установленной статьей 64 настоящего Кодекса, в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом, начиная со дня его утверждения, за исключением кредиторов третьей и четвертой очереди, выплаты которым производятся по истечении месяца со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса.

5. После завершения расчетов с кредиторами ликвидационная комиссия составляет ликвидационный баланс, который утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица. В случаях, установленных законом, ликвидационный баланс утверждается по согласованию с уполномоченным государственным органом.

6. При недостаточности у ликвидируемого казенного предприятия имущества, а у ликвидируемого учреждения – денежных средств для удовлетворения требований кредиторов последние вправе обратиться в суд с иском об удовлетворении оставшейся части требований за счет собственника имущества этого предприятия или учреждения.

7. Оставшееся после удовлетворения требований кредиторов имущество юридического лица передается его учредителям (участникам), имеющим вещные права на это имущество или обязательственные права в отношении этого юридического лица, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или учредительными документами юридического лица.

8. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо –прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 ГК РФ).

**При ликвидации юридического лица требования его кредиторов удовлетворяются в следующей очередности:**

- в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также по требованиям о компенсации морального вреда;

- вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений по авторским договорам;

- в третью очередь производятся расчеты по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды;

- в четвертую очередь производятся расчеты с другими кредиторами;

Требования кредиторов каждой очереди удовлетворяются после полного удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди, за исключением требований кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица.

Требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица, удовлетворяются за счет средств, полученных от продажи предмета залога, преимущественно перед иными кредиторами, за исключением обязательств перед кредиторами первой и второй очереди, права требования по которым возникли до заключения соответствующего договора залога.

Не удовлетворенные за счет средств, полученных от продажи предмета залога, требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица, удовлетворяются в составе требований кредиторов четвертой очереди.

При недостаточности имущества ликвидируемого юридического лица оно распределяется между кредиторами соответствующей очереди пропорционально суммам требований, подлежащих удовлетворению, если иное не установлено законом.

В случае отказа ликвидационной комиссии в удовлетворении требований кредитора либо уклонения от их рассмотрения кредитор вправе до утверждения ликвидационного баланса юридического лица обратиться в суд с иском к ликвидационной комиссии. По решению суда требования кредитора могут быть удовлетворены за счет оставшегося имущества ликвидируемого юридического лица.

Требования кредитора, заявленные после истечения срока, установленного ликвидационной комиссией для их предъявления, удовлетворяются из имущества ликвидируемого юридического лица, оставшегося после удовлетворения требований кредиторов, заявленных в срок.

Требования кредиторов, не удовлетворенные из-за недостаточности имущества ликвидируемого юридического лица, считаются погашенными. Погашенными считаются также требования кредиторов, не признанные ликвидационной комиссией, если кредитор не обращался с иском в суд, а также требования, в удовлетворении которых решением суда кредитору отказано (ст. 64 ГК РФ).

1. **Граждане как субъекты предпринимательской деятельности**

Граждане вправе заниматься коммерческой деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

**Для приобретения статуса индивидуального предпринимателя гражданин должен обладать следующими признаками субъекта гражданского права:**

– правоспособностью (способность иметь гражданские права и нести обязанности);

– дееспособностью (способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их – ст. 21 ГК РФ);

– иметь местожительство (место, где гражданин проживает постоянно или преимущественно).

Осуществлять предпринимательскую деятельность могут только дееспособные граждане, т.е. те, которые в состоянии самостоятельно совершать юридические действия, заключать сделки и исполнять их, приобретать имущество и владеть, пользоваться и распоряжаться им, заниматься предпринимательской и иной незапрещенной деятельностью, отвечать за причинение вреда другому лицу. Гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия (по достижении 18 лет). По общему правилу предпринимательской деятельностью граждане вправе заниматься с шестнадцатилетнего возраста. Однако несовершеннолетние могут вести предпринимательскую деятельность только с согласия родителей. Их дееспособность является частичной. Это означает, что лишь некоторые сделки такие лица вправе совершать самостоятельно, остальные сделки – с письменного согласия своих законных представителей: родителей, усыновителей или попечителя. Занимающиеся предпринимательской деятельностью несовершеннолетние могут быть объявлены полностью дееспособными в порядке, определенном в ст. 27 ГК РФ. Этот порядок именуется «эмансипация».

**Особенности статуса индивидуального предпринимателя**,действующего без образования юридического лица, заключается в следующем. Этот статус гражданин приобретает в результате его государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Граждане, ведущие предпринимательскую деятельность без регистрации, не вправе ссылаться в отношении заключенных ими договоров на то, что они не являются предпринимателями. Суд может применить к таким сделкам правила, связанные с осуществлением предпринимательской деятельности.

Необоснованный отказ в государственной регистрации может быть обжалован гражданином в арбитражном суде. Отказ в государственной регистрации предпринимателя допускается только в случаях несоответствия состава представленных документов и содержащихся в них сведений требованиям Положения о порядке государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности, утвержденного Указом Президента РФ от 8 июля 1994 г. № 1482.

Согласно ст. 23 ГК РФ к предпринимательской деятельности граждан, осуществляемой без образования юридического лица, применяются нормы Гражданского кодекса, которые регулируют деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из закона, актов Президента РФ и Правительства РФ или существа правоотношения.

В отличие от граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями, имущественные споры между гражданами, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, а также между указанными гражданами и юридическими лицами, разрешаются не обычными судами (судами общей юрисдикции), а арбитражными судами, за исключением споров, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Имущественная ответственность гражданина-предпринимателя является полной. Это означает, что гражданин отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом, за исключением имущества, на которое в соответствии с законом не может быть обращено взыскание. Перечень видов имущества граждан, на которое не может быть обращено взыскание по исполнительным документам, определен гражданско-процессуальным законодательством.

**Предприниматель несет повышенную ответственность в отличие от иных граждан,** поскольку по действующему законодательству (ст. 401 ГК РФ) лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет ответственность независимо от наличия вины. Требования к индивидуальному предпринимателю могут предъявить и по обязательствам, не связанным с осуществлением предпринимательской деятельности (о причинении вреда жизни, здоровью или имуществу граждан или юридических лиц, о взыскании алиментов и т.п.).

Индивидуальный предприниматель, который не в состоянии удовлетворить требования кредиторов, связанные с осуществлением им предпринимательской деятельности, по решению суда может быть признан несостоятельным (банкротом).

В отличие от юридических лиц имущество индивидуальных предпринимателей, составляющее объекты коммерческой деятельности, может переходить по наследству и по завещанию. Что касается права заниматься предпринимательской деятельностью, то оно по наследству не передается.

Физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без регистрации, несут ответственность, в том числе и уголовную, в соответствии с законодательством РФ. Все доходы, полученные от такой деятельности, подлежат взысканию в доход государства.

Порядок регистрации индивидуальной предпринимательской деятельности предусмотрен Законом РСФСР «О регистрационном сборе с физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, и порядке их регистрации» от 7 декабря 1991 г. и Указом Президента РФ «Об упорядочении государственной регистрации предприятий и предпринимателей на территории РФ» от 8 июля 1994 г.

Государственная регистрация физического лица, изъявившего желание заниматься предпринимательской деятельностью, осуществляется соответствующей администрацией района, города, поселка, села по месту постоянного жительства этого лица. За государственную регистрацию предприниматель уплачивает регистрационный сбор в установленном размере. Вместе с квитанцией об уплате сбора гражданин должен представить составленное по установленной форме заявление, паспорт и фотографии. **В заявлении указываются сведения о гражданине:**

– паспортные данные;

– почтовый адрес постоянного места жительства или временного проживания;

– виды планируемой предпринимательской деятельности.

Органам государственной регистрации запрещено требовать представления иных документов и сведений о предпринимателе.

Зарегистрированному индивидуальному предпринимателю выдается свидетельство установленной формы.

После регистрации индивидуальный предприниматель подлежит постановке на учет в налоговых органах по месту своей регистрации (т.е. по месту жительства).

Для постановки на учет предприниматель представляет в налоговую инспекцию:

– свидетельство о государственной регистрации предпринимательской деятельности без образования юридического лица;

– паспорт;

– трудовую книжку;

– чистую тетрадь (для учета доходов и расходов).

Индивидуальные предприниматели обязаны также зарегистрироваться в Пенсионном фонде и в Фонде обязательного медицинского страхования. Предприниматели, использующие наемный труд, кроме того, регистрируются в Фонде социального страхования и в Государственном фонде занятости населения.

**6.Правовые основы несостоятельности (банкротства)
хозяйствующих субъектов**

**Несостоятельность (банкротство**) - признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

**Признаки банкротства:**

1. наличие денежного долгового характера обязательств должника;
2. неспособность гражданина и юридического лица удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей в течение трех месяцев с момента даты их исполнения;
3. наличие задолженности в отношении гражданина на сумму не менее 10 000 рублей, а юридические лица – не менее 100 000 рублей.

Нормативно-правовое регулирование несостоятельности (банкротства):

1. Гражданский кодекс Российской Федерации, статья 65.
2. ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», № 127- ФЗ, от 26 октября 2002г.

**Процедуры несостоятельности: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство**

Воздействие на должника на различных этапах процесса о несостоятельности осуществляется с помощью различных мер, прямо предусмотренных законом.

Первоначально это обеспечительные меры – наложение арестов на имущество должника, отстранение его от управления, анализ и установление финансового положения должника и др.

При наличии оснований для восстановления платежеспособности применяются восстановительные меры – перепрофилирование производства, продажа предприятия (бизнеса), меры по признанию ряда сделок должника недействительными.

При признании должника банкротом применяются ликвидационные меры – выявление дебиторской задолженности должника, формирование конкурсной массы, ее реализация, удовлетворение требований кредиторов.

В целях предупреждения банкротства названные лица принимают меры, направленные на восстановление платежеспособности должника. Также данные меры могут быть приняты кредиторами или иными лицами на основании соглашения с должником.

**Виды восстановительных мер:**

1. Досудебная санация – оказание финансовой помощи в размере, достаточном для восстановления платежеспособности должника, т.е. необходимом для погашения задолженности по денежным обязательствам и обязательным платежам;

2. Финансовое оздоровление;

3. Внешнее управления (судебная санация) – передача полномочий по управлению должником внешнему управляющему с целью проведения восстановительных мероприятий под контролем кредитором и суда.

**Процедуры банкротства** – предусмотренная законодательством совокупность мер в отношении должника, направленных на восстановление его платежеспособности или ликвидацию.

**Наблюдение** – процедура банкротства, применяемая к должнику в целях обеспечения сохранности имущества должника, проведения анализа финансового состояния должника, составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов;

Цель – обеспечение сохранности имущества должника и проведение анализа его финансового состояния; установить – действительно ли должник не в состоянии удовлетворить требования кредиторов или исполнить обязанность по уплате обязательных платежей в полном объеме на момент принятия арбитражным судом заявления о банкротстве. Это позволяет определить финансовое состояние должника и сохранить его имущество.

**Процедура наблюдения вводится:**

- если заявление подано самим должником -  с момента принятия арбитражным судом заявления;

- если заявитель не сам должник – по результатам рассмотрения обоснованности требований заявителя.

**Правовые последствия введения процедуры наблюдения для должника:**

- кредиторы не вправе обращаться к должнику в целях удовлетворения их требований в индивидуальном порядке;

- по ходатайству кредитора приостанавливается производство по делам, связанным со взысканием с должника денежных средств;

 - приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям, в том числе снимаются аресты на имущество должника, наложенные в ходе исполнительного производства, за исключением исполнительных документов, выданных на основании вступивших в законную силу до даты введения наблюдения судебных актов о взыскании задолженности по заработной плате; выплате вознаграждений по авторским договорам; об истребовании имущества из чужого незаконного владения; возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью;

- запрещается удовлетворение требований участника должника – юридического лица о выделе доли (пая) в имуществе должника в связи с выходом из состава его участников, выкуп должником размещенных акций или выплата действительной стоимости доли (пая);

- запрещается выплата дивидендов и иных платежей по эмиссионным ценным бумагам;

- не допускается прекращение денежных обязательств путем зачета встречного однородного требования, если при этом нарушается установленная ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» очередность удовлетворения требований кредиторов.

**Финансовое оздоровление** – процедура банкротства, применяемая к должнику в целях восстановления его платежеспособности и погашения задолженности в соответствии с графиком погашения задолженности.

Финансовое оздоровление вводится с момента утверждения арбитражным судом и на срок не более двух лет.

**Правовые последствия введения финансового оздоровления:**

- требования кредиторов по обязательствам, срок исполнения которых наступил на дату введения финансового оздоровления, могут быть предъявлены только в порядке, установленном ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»;

- ранее принятые меры по обеспечению требований кредиторов отменяются;

- ограничения должника в части распоряжения его имуществом (аресты и т.д.) могут быть наложены только в рамках процесса о банкротстве;

- приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям, за исключением исполнительных документов, выданных на основании вступивших в законную силу до даты введения финансового оздоровления решений о взыскании задолженности по заработной плате; выплате вознаграждений по авторским договорам; об истребовании имущества из чужого незаконного владения; возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, возмещении морального вреда;

- запрещается удовлетворение требований участника должника – юридического лица о выделе доли (пая) в имуществе должника в связи с выходом из состава его участников, выкуп должником размещенных акций или выплата действительной стоимости доли (пая);

- запрещается выплата дивидендов и иных платежей по эмиссионным ценным бумагам;

- не допускается прекращение денежных обязательств путем зачета встречного однородного требования, если при этом нарушается установленная ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» очередность удовлетворения требований кредиторов;

- не начисляются неустойки (штрафы, пени), подлежащие уплате проценты и иные финансовые санкции за исполнение (ненадлежащее исполнение) денежных обязательств или обязательных платежей, возникших до даты введения финансового оздоровления.

**Внешнее управление** – процедура банкротства, применяемая к должнику в целях восстановления его платежеспособности.

Основанием введения внешнего управления является решение собрания кредиторов. Также в ряде случаев допускается принятие решения и арбитражным судом.

Внешнее управление вводится на срок не более 18 месяцев и может быть продлено не более чем на шесть месяцев.

**Правовые последствия введения внешнего управления:**

- руководитель должника отстраняется от занимаемой должности (управления предприятием), управление делами возлагается на внешнего управляющего;

- прекращаются полномочия органов управления должника и собственника имущества должника;

- снимаются ранее принятые меры по обеспечению требований кредиторов;

- аресты имущества должника и иные ограничения должника по распоряжению принадлежащим ему имуществом могут быть наложены исключительно в рамках процесса о банкротстве;

- введение моратория на удовлетворение требований кредиторов. Это позволяет использовать суммы, предназначенные для исполнения денежных обязательств, на проведение соответствующих организационных и экономических мероприятий, направленных на улучшение финансового состояния должника.

**Мораторий** – приостановление исполнения должником денежных обязательств и уплаты обязательных платежей.

**Внешний управляющий** – арбитражный управляющий, утвержденный арбитражным судом для проведения внешнего управления и осуществления иных полномочий, установленных ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

**Конкурсное производство** – процедура банкротства, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов.

В результате конкурсного производства прекращается существование юридического лица или предпринимательской деятельности гражданина.

Цель конкурсного производства – за счет реализации имущества должника распределить полученные средства в определенной законом очередности среди кредиторов должника.

Основание открытия конкурсного производства – признание должника банкротом по решению арбитражного суда.

Срок – не может превышать одного года, арбитражный суд вправе продлить этот срок еще на шесть месяцев.

**Правовые последствия открытия конкурсного производства:**

- срок исполнения возникших до открытия конкурсного производства денежных обязательств и обязательных платежей должника считается наступившим;

- прекращается начисление неустоек, процентов и иных финансовых санкций по всем видам задолженностей должника;

- сведения о финансовом состоянии должника прекращают относится к категории сведений, носящих конфиденциальный характер либо являющихся коммерческой тайной;

- вводятся ограничения на совершение сделок, связанных  с отчуждением имущества должника либо влекущих передачу его имущества в пользование третьими лицами;

- снимаются ранее наложенные аресты на имущество должника и иные ограничения по распоряжению имуществом должника;

- все требования к должнику могут быть предъявлены только в ходе конкурсного производства, кроме требований о признании права собственности, взыскании морального вреда, истребовании имущества из чужого незаконного владения, о признании недействительными ничтожных сделок и о применении последствий их недействительности, текущих обязательств (коммунальных и эксплуатационных);

- прекращается исполнение по исполнительным документа, в том числе по исполнительным документам, исполнявшимся в ходе ранее введенных процедур банкротства, если иное не установлено ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Исполнительные документы передаются судебными приставами конкурсному управляющему;

- определенные правовые последствия для руководителя должника: с момента принятия решения о признании должника банкротом и открытии конкурсного производства руководитель должника не вправе осуществлять какие-либо функции, отнесенные к ведению руководства, если на стадии наблюдения и в период внешнего управления отстранения руководителя должника от занимаемой должности проведено не было. В связи с открытием конкурсного производства прекращаются и полномочия собственника имущества должника – унитарного предприятия;

- арбитражным судом назначается конкурсный управляющий.

Конкурсный управляющий – арбитражный управляющий, утвержденный арбитражным судом для проведения конкурсного производства и осуществления иных полномочий, установленных ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Расчеты с кредиторами производятся за счет конкурсной массы. Конкурсную массу составляет все имущество должника, имеющаяся у него на момент открытия конкурсного производства и выявленное в ходе конкурсного производства.

**Мировое соглашение** – процедура банкротства, применяемая на любой стадии рассмотрения дела в целях прекращения производства по делу путем достижения соглашения между должником и кредиторами. Оно состоит в заключении должником и кредитором на любой стадии рассмотрения дела о банкротстве добровольного соглашения об улаживании имущественного спора на определенных ими условиях.

Сторонами мирового соглашения являются должник, конкурсные кредиторы, уполномоченные органы.

**Допускается участие в соглашении третьих лиц** – лиц, принимающих на себя часть обязательств должника или обеспечивающих исполнение этих обязательств. После вступления соглашения в силу такие лица становятся его стороной как гражданско-правового договора.

Соглашение заключается в письменной форме. Его содержание определяется характером договоренностей. Которые были достигнуты сторонами. Оно содержит положения двух видов:

- обязательные (существенные) условия: размер, порядок, сроки исполнения обязательств должника и (или) прекращение обязательств должника предоставлением отступного, новацией обязательства, прощением долга;

- дополнительные условия (могут быть включены по желанию сторон): информация о способах выплаты долга; рассрочка исполнения обязательств, уступка прав требования и др.

Решение о заключении соглашения принимается простым большинством голосов конкурсных кредиторов по сумме требований.

**Последствия утверждения мирового соглашения:**

- соглашение вступает в силу с момента вынесения судом соответствующего определения. Для сторон (должник, кредиторы, третьи лица, участвующие в его заключении) оно обязательно, односторонний отказ не допускается;

- если соглашение утверждено в ходе внешнего управления, мораторий на удовлетворение требований кредиторов прекращается, утверждение мирового соглашения в ходе конкурсного производства влечет прекращение действия последствий его открытия;

-с даты утверждения соглашения прекращаются полномочия управляющего;

- утверждение соглашения влечет погашение задолженности перед кредиторами, в том числе перед кредиторами по обязательным платежам.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте понятие юридического лица и причислите его признаки
2. Опишите процесс создания юридического лица
3. Раскройте определение реорганизации юридического лица и перечислите ее виды
4. Охарактеризуйте правовой статус гражданина как субъекта предпринимательской деятельности
5. Раскройте порядок ликвидации юридического лица
6. Опишите процедуру банкротства юридических лиц

**1.2.2. Правовое регулирование договорных отношений.**

**Отдельные виды гражданско-правовых договоров**

**План:**

1. Понятие и содержание гражданско-правового договора.
2. Виды гражданско-правовых договоров.
3. Порядок заключения договора.
4. Изменение и расторжение договора.

**1. Понятие и содержание гражданско-правового договора**

**Договор** – соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (п.1 ст. 420 ГК РФ).

Как и любая сделка, договор представляет собой волевой акт. Однако он обладает присущими ему специфическими особенностями. Договор представляет собой не разносторонние волевые действия двух или более лиц, а единое волеизъявление, выражающее их общую волю. Для того чтобы эта воля могла быть сформирована и закреплена в договоре, он должен быть свободен от какого-либо внешнего воздействия. Поэтому ст. 421 ГК РФ закрепляет **ряд правил, обеспечивающих свободу договора:**

1. Свобода договора предполагает, что субъекты гражданского права свободны в решении вопроса, заключать или не заключать договор.
2. Свобода договора предусматривает свободу выбора партнера при заключении договора.
3. Свобода договора предполагает свободу участников гражданского оборота в выборе вида договора.
4. Свобода договора предполагает свободу усмотрения сторон при определении условий договора.

Условия, на которых достигнуто соглашение сторон, составляют содержание договора. Все условия делятся на существенные, обычные и случайные.

Существенными признаются условия, которые необходимы и достаточны для заключения договора. Чтобы договор считался заключенным, необходимо согласовать все его существенные условия. Договор не будет заключен до тех пор, пока не будет согласовано хотя бы одно из его существенных условий. Поэтому важно определить, какие условия для данного договора являются существенными. Законодательство устанавливает следующие ориентиры:

1. Существенными являются условия о предмете договора (п. 1ст. 432 ГК РФ).
2. К числу существенных относятся те условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные.
3. Существенными признаются те условия, которые необходимы для договоров данного вида. Необходимыми, т.е. существенными для конкретного договора считаются те условия, которые выражают его природу и без которых он не может существовать как данный вид договора.
4. Существенными считаются и все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение.

В отличие от существенных, обычные условия не нуждаются в согласовании сторон. Обычные условия предусмотрены в соответствующих нормативных актах и автоматически вступают в действие в момент заключения договора.

Случайными называются такие условия, которые изменяют либо дополняют обычные условия. Они включаются в текст договора по усмотрению сторон. Их отсутствие, так же как и отсутствие обычных условий, не влияет на действительность договора.

**2. Виды гражданско-правовых договоров**

Многочисленные гражданско-правовые договоры обладают как общими свойствами, так и различиями, позволяющими отграничивать их друг от друга. Для того чтобы правильно ориентироваться во всей массе многочисленных и разнообразных договоров, принято осуществлять их деление на виды.

Основные и предварительные договоры. Гражданско-правовые договоры различаются в зависимости от их юридической направленности.

Основной договор непосредственно порождает права и обязанности сторон, связанные с перемещением материальных благ: передачей имущества, выполнением работ, оказанием услуг и т.п.

**Предварительный договор** – это соглашение сторон о заключении основного договора в будущем.

Предварительный договор должен содержать предмет и другие существенные условия основного договора; срок, в течение которого будет заключен основной договор; должен быть заключен в форме, установленной для основного договора.

Публичный договор выделяется в Гражданском кодексе РФ как особый тип гражданско-правового договора. Это договор, заключенный коммерческой организацией и устанавливающий ее обязанности по продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, которые такая организация по характеру своей деятельности должна осуществлять в отношении каждого, кто к ней обратиться (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское обслуживание, услуги, предоставляемые гостиницами, и т.п.).

Возмездные и безвозмездные договоры. Возмездным признается договор, по которому имущественное предоставление одной стороны обусловливает встречное имущественное предоставление от другой стороны. В безвозмездном договоре имущественное предоставление производится только одной стороной без получения встречного имущественного предоставления от другой стороны. Так, договор купли-продажи – это возмездный договор, а договор дарения – безвозмездный.

Договор присоединения - условия которого определены одной из сторон в стандартных формах и могут быть приняты другой стороной только **путем присоединения к предложенному договору в целом.**

**3. Порядок заключения договора**

Договор считается заключенным с момента достижения сторонами соглашения по всем существенным условиям (ст. 432 ГК РФ).

**Существенными условиями признаются:**

- условие о предмете договора;

- условия, которые определены законом или договором как существенные.

**Форма договора:**

- устная;

- письменная;

- нотариально удостоверенная.

Правила о форме, предусмотренные для совершения сделок, распространяются и на договоры.

**Письменная форма:**

- составление одного документа, подписанного сторонами;

- обмен документами посредством почтовой, телеграфной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, от кого исходит документ.

Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения. С момента его заключения договор подлежит исполнению. **Моментом заключения договора является:**

- достижение согласие по его существенным условиям (консенсуальный договор);

- передача имущества или совершение иного действия (реальный договор).

**Оферта** – предложение, адресованное одному или нескольким лицам, определенно выражает намерение лица (ст. 435, 436 ГК РФ).

**Оферта должна отвечать следующим требованиям:**

- из нее должно определенно следовать волеизъявление на заключение договора, а не просто информация о возможности заключения договора;

- предложение должно содержать все существенные условия договора;

- адресуется конкретному лицу (в ряде случаев – к неопределенному кругу лиц, например выставленные в торговом зале образцы товаров).

Оферта связывает направившее ее лицо с момента ее получения адресатом. Если извещение об отзыве оферты поступило ранее или одновременно с самой офертой, оферта считается неполученной.

Отзыв оферты:

- не может быть отозвана в течение срока, установленного для акцепта;

- в случаях, установленных в самой оферте.

**Публичная оферта** – предложение, обращенное ко всем и каждому, содержащее все существенные условия договора.

**Акцепт** – согласие лица, которому адресована оферта, принять это предложение, причем не любое согласие, а лишь такое, которое является полным и безоговорочным (п.ст.428 ГК РФ). Поэтому такие ответы, как:

- отказ и встречная оферта;

- акцепт с некоторыми изменениями или дополнительными условиями;

- неопределенный акцепт или содержащий ссылку на дополнительное согласование условий не являются акцептом и не влекут заключение договора.

Акцепт считается отозванным, если извещение об этом поступило к лицу, направившему оферту раньше или одновременно с акцептом.

**4. Изменение и расторжение договора**

**Основания изменения и расторжения (ст. 450 ГК РФ):**

**-** соглашение сторон;

**-** односторонний отказ от исполнения, когда такая возможность предусмотрена законом или договором (договор банковского вклада);

**-** судебное решение по требованию одной из сторон (при существенном нарушении договора другой стороной; в иных случаях, предусмотренных законом или договором).

**Существенное нарушение** – нарушение договора одной из его сторон, которое влечет ущерб другой стороны, лишающий ее того, на что она рассчитывала при заключении договора.

Существенное изменение обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора, если иное не предусмотрено законом или договором.

**Порядок изменения и расторжения (ст.452 ГК РФ):**

1. Требование об изменении или расторжении договора может быть заявлено в суд только после:

- получения отказа другой стороны на предложение изменить или расторгнуть договор;

- неполучения ответа в указанный в предложении срок (в тридцатидневный срок при отсутствии указания другого).

2. Соглашение сторон об изменении или расторжении договора совершается в той же форме, что и договор – устной, письменной, нотариально удостоверенной. Данное правило имеет диспозитивный характер и поэтому может изменяться договором, законом или обычаями делового оборота.

3.Моментом изменения или расторжения договора является момент заключения соглашения или момент вступления в законную силу решения суда.

Последствия (ст.453 ГК РФ):

- обязательства сторон продолжают существовать в измененном виде при изменении договора;

- обязательства сторон прекращаются при расторжении договора;

- стороны не вправе требовать возврата того, что ими было исполнено до изменения или расторжения договора, если иное не предусмотрено законом или договором;

- если основанием расторжения (изменения) договора является существенное нарушение договора одной из сторон, другая вправе требовать возмещения причиненных убытков.

**Контрольные вопросы:**

1. Охарактеризуйте понятие и содержание гражданско-правового договора.
2. Перечислите виды гражданско-правовых договоров.
3. Опишите порядок заключения договора.
4. Раскройте процедуры изменения и расторжения договора.

**1.2.3.Защита прав субъектов предпринимательской деятельности.**

**Предпринимательские (хозяйственные) споры**

**План;**

1.Общие положения о защите прав субъектов предпринимательской деятельности

2.Судебная и внесудебная защита прав субъектов предпринимательской деятельности. Разрешение споров арбитражным судом

3.Защита прав предпринимателей и потребителей.

**1.Общие положения о защите прав субъектов предпринимательской деятельности**

В условиях рыночной экономики важнейшей задачей государства, наряду с содействием предпринимательству, является правовая защита предпринимательства в любых его формах, за исключением, неправомерной деятельности. С одной стороны, государство обеспечивает свободу и инициативность предпринимательской деятельности, а с другой стороны, оно же выступает гарантом и защитником предпринимателей. Эти функции государства относительно предпринимательства жизненно необходимы для самого государства, поскольку доходы от предпринимательской деятельности являются основным источником налоговых поступлений в государственную казну.

Совокупность правовых способов защиты прав и интересов предпринимателей является неотъемлемой составной частью правового режима предпринимательства, который устанавливается действующей Конституцией РФ, Гражданским кодексом и другими законодательными актами РФ. В то же время различные способы защиты прав и интересов предпринимателей входят в отдельные правовые институты, нормы которых регулируют отношения в сфере предпринимательской деятельности.

Правовой режим предпринимательства наряду с другими задачами регулирования предпринимательских отношений должен быть ориентирован на решение следующих **основных задач в целях обеспечения защиты прав и интересов предпринимателей:**

1.Установление общего запрета чинить препятствия предпринимательской деятельности, не запрещенной законом. Этот запрет должен быть обращен ко всем субъектам: гражданам и юридическим лицам, органам власти и управления и самому государству.

2.Введение мер ответственности – санкции для тех правонарушителей, которые посягают на интересы предпринимателей. Эти меры должны включать в себя широкий диапазон санкций, включая дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность граждан и должностных лиц, нарушающих права предпринимателей.

3.Обеспечение восстановления имущественного положения предпринимателя, права которого нарушены. Убытки предпринимателя, возникшие вследствие нарушения его прав и интересов, должны быть полностью возмещены. Понятием и составом убытков охватываются все возможные для предпринимателя имущественные потери, включая неполученные доходы, которые мог бы получить предприниматель при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было бы нарушено – упущенная выгода. На восстановление имущественного положения предпринимателя направлена и материальная компенсация морального вреда, причиненного его деловой репутации.

4.Достижение оперативности в принятии мер по защите прав и интересов предпринимателей. С точки зрения процедуры их применения правовые средства защиты предпринимательства должны быть наиболее простыми и демократичными, обеспечивающими оперативное разрешение конфликтных ситуаций и реализацию принятых решений.

Предприниматели обеспечены правовой защитой не в меньшем объеме, чем иные субъекты правовых отношений. Как карательно-пресекательные меры наказания, предусмотренные административным и уголовным законодательством, так и восстановительно-компенсационные санкции, предусмотренные гражданским законодательством, в равной степени обеспечивают правовую охрану интересов и предпринимателей, и непредпринимателей.

**Под защитой прав и охраняемых законом интересов** понимается совокупность предусмотренных законом правоохранительных мер принудительного характера, имеющих целью признание или восстановление оспариваемого либо нарушенного права, предупреждение правонарушения и компенсацию причиненного нарушением ущерба. Такую защиту именуют также охраной гражданских прав в узком смысле.

**Предметом защиты** являются: имущественные права; обязательственные права (возмещение убытков, право на возвращение долга); право авторов и изобретателей на авторское вознаграждение; личные неимущественные права (деловая репутация, право на честь); охраняемые законом интересы**.**

**Под элементами защиты прав** понимается логически сочетаемая совокупность материально-правовых и процессуальных категорий, характеризующих механизм осуществления защиты нарушенных или оспариваемых прав (основание, порядок, средства и способы защиты).

**Основание защиты –** это обстоятельства, предусмотренные законом или договором, как условия применения защитных мер. В качестве таковых являются различные конкретные проявления нарушений прав и охраняемых законом интересов. Основание защиты влияет на выбор той или иной формы защиты.

**Порядок (форма) защиты –** установленный законом или договором механизм защиты нарушенных или оспариваемых прав (путем обращения к государственным органам). Порядок защиты предопределен, как правило, основанием защиты, характером нарушения. Защита гражданских прав осуществляется судом, арбитражным судом или третейским судом. Возможны обращения за защитой нарушенного права к органу власти и управления, а в специально предусмотренных законом случаях – самозащита. Следовательно, существует судебный, административный и исключительный порядок. Сюда же следует отнести досудебный порядок.

 **Средство защиты** – процессуально-правовая форма выражения требований о защите прав и охраняемых законом интересов, соответствующая определенному порядку защиты. Средством защиты является иск, имеющий две стороны: материально-правовую и процессуально-правовую.

Средством защиты в некоторых случаях является жалоба. **Жалоба** – письменное или устное обращение лица в компетентный орган по поводу защиты его прав и охраняемых законом интересов.

Защита прав включает в общем виде такие элементы, как: основание защиты; средства и способы защиты. **Право на защиту может проявляться в следующих правомочиях:**

- возможное поведение управомоченного лица;

- требование должного поведения от других лиц;

- превентивные и оперативные меры управомоченного лица;

- предупреждение о прекращении обязательства при ненадлежащем его исполнении; удержание части выполняемых работ;

-оказываемых услуг при несвоевременной оплате этих работ и услуг должником;

- устранение недостатков проданного имущества собственными силами за счет обязанного лица; возможность использования принудительной силы государства при нарушении или оспаривании прав.

Предметом защиты являются и охраняемые законом интересы.

**Охраняемый законом интерес** – это обеспеченная законом мера дозволенного заинтересованному лицу поведения в целях удовлетворения признаваемых законом имущественных и личных неимущественных интересов.

**Защита прав** представляет собой комплекс мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных прав, включая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту.

**Способ защиты** – предусмотренная законом либо договором конкретная мера защиты. К способам защиты прав относятся: признание прав; восстановление положения, существовавшего до нарушения права; пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; присуждение к исполнению обязанности в натуре; взыскание убытков; неустойки; признание сделки недействительной; компенсация морального вреда; прекращение или изменение правоотношений; признание недействительным или не подлежащим применению несоответствующего законодательству акта органа государственного управления; взыскание штрафа; иные способы, предусмотренные законом. Данный перечень не является исчерпывающим, в нем названы наиболее распространенные способы защиты.

 Универсальным способом является признание права, что означает подтверждение компетентным органом факта принадлежности данного гражданского права данному лицу. Признание может предотвратить нарушение права, пресечь споры о том, кому принадлежит то или иное право, прекратить неопределенность в принадлежности имущества и т.д.

Восстановление положения, существовавшего до нарушения права, как способ его защиты, заключается в совершении действий, устраняющих результаты нарушения, вследствие чего правомочие восстанавливается в прежнем состоянии.

Пресечение действий, нарушающих право, заключается в запрете или воспрепятствовании их совершению. Присуждение к исполнению обязанности в натуре означает защиту путем принудительного совершения именно того действия, которое первоначально составляло предмет обязанности другого лица. Прекращение правоотношения сводится к прекращению правомочий и обязанностей его участников.

Распространенным способом защиты служит возмещение причиненных нарушением убытков. При этом в денежной форме компенсируется тот материальный ущерб, какой был причинен нарушителем. В отличие от убытков, неустойка применяется в прямо предусмотренных законом или договором случаях, не зависит от размера причиненного вреда. Размер ее определяется заранее применительно к тому или иному виду нарушения. Признание сделки недействительной как способ защиты рассмотрен ранее. Особым способом защиты служит возмещение морального вреда, т.е. денежная компенсация причиненных лицу физических или нравственных страданий.

**2.Судебная и внесудебная защита прав субъектов предпринимательской деятельности. Разрешение споров арбитражным судом.**

Переход к рыночной экономике предопределил принципиально новые формы разрешения споров, возникающих при осуществлении предпринимательской деятельности. К настоящему времени в нашей стране создан специальный орган правосудия - Арбитражный суд. Любой из арбитражных судов Российской Федерации функционирует в качестве составной части единой системы. Это означает, что все арбитражные суды Российской Федерации являются федеральными судами, применяют единое материальное и процессуальное законодательство, обеспечивая равную для всех возможность судебной защиты нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов.

Система арбитражных судов Российской Федерации установлена Федеральным конституционным законом "Об арбитражных судах в Российской Федерации" Создана трех-звенная система, состоящая из: - Высшего Арбитражного суда Российской Федерации; - федеральных арбитражных судов округов - арбитражных судов субъектов Российской Федерации.

По новому законодательству Высший Арбитражный Суд РФ освобождается от рассмотрения множества дел как суд первой инстанции. В этом качестве он будет рассматривать лишь две группы дел:

1) дела о признании недействительными актов Президента РФ, Совета Федерации и Государственной думы РФ, Правительства РФ, не носящих нормативного характера, в случае их несоответствия закону и нарушения прав и законных интересов организаций и граждан;

2) экономические споры между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, а также споры, возникающие между самими субъектами Российской Федерации.

Все остальные дела по первой инстанции будут рассматриваться арбитражными судами субъектов Российской Федерации.

Дела в порядке надзора по протестам на вступившие в законную силу судебные акты арбитражных судов будет рассматривать только одна судебная инстанция - Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ.

Арбитражные суды субъектов РФ рассматривают в первой инстанции все дела, подведомственные арбитражным судам в Российской Федерации, за исключением дел, отнесенных к компетенции Высшего Арбитражного Суда РФ, а также рассматривают в апелляционной инстанции повторно дела, рассмотренные в этом суде в первой инстанции.

Деятельность арбитражных судов в Российской Федерации строится на основе принципов законности, независимости судей, равенства организаций и граждан перед законом и судом, состязательности и равноправия сторон, гласности разбирательства дел.

Указанные принципы организации и деятельности арбитражных судов закреплены также в Арбитражном процессуальном кодексе РФ.

**При осуществлении правосудия судьи арбитражного суда независимы и подчиняются только Конституции РФ и федеральному закону**. Какое бы то ни было постороннее воздействие на судей, вмешательство в их деятельность любых государственных органов, органов местного самоуправления и иных органов, организаций, должностных лиц или граждан недопустимы и влекут за собой установленную законом ответственность.

Важное значение для реализации вступивших в законную силу решений и других актов арбитражного суда имеет их обязательность. Неисполнение судебных актов рассматривается как неуважение к суду и влечет ответственность, установленную законом.

Арбитражный суд, сохраняя объективность и беспристрастность, создает необходимые условия для всестороннего и полного исследования обстоятельств дела, предоставляя сторонам равные права в собирании необходимых доказательств. Обоснование своих требований и возражений становится обязанностью сторон. Новое арбитражное законодательство отдает приоритет формальной, а не объективной истине. Это означает, что суд будет выносить решение на основании тех фактов и обстоятельств, которые исследовались им и представлены сторонами. Если сторона имела возможность представить решающее доказательство, но не представило его, она вряд ли получит удовлетворение своих требований.

**Оперативности разрешения споров** способствует установленный законодателем достаточно короткий срок рассмотрения дела в арбитражном суде. Дело должно быть рассмотрено и решение принято в срок, **не превышающий двух месяцев со дня поступления искового заявления в арбитражный суд.**

Новый Арбитражный процессуальный кодекс существенно расширяет единоличное рассмотрение споров судом первой инстанции. По сравнению с коллегиальным такой порядок рассмотрения споров более экономичен и позволяет оперативнее разрешать дела. Коллегиальное рассмотрение споров в суде первой инстанции применяется лишь при рассмотрении дел о признании недействительными актов государственных органов, органов местного самоуправления и дел о несостоятельности (банкротстве). Кроме того, по решению председателя суда любое дело может быть рассмотрено коллегиально. С учетом того, что все дела в апелляционной, кассационной и надзорной инстанциях по-прежнему будут рассматриваться коллегиально, это не приведет к снижению гарантий защиты прав сторон и качества разрешения споров.

**Апелляционный суд** - новый институт в законодательстве Российской Федерации. При рассмотрении дела в апелляционной инстанции арбитражный суд по имеющимся в деле доказательствам повторно рассматривает дело, проверяя законность и обоснованность решения суда первой инстанции в полном объеме. Апелляционная инстанция наделена широкими полномочиями: она может изменить, отменить и принять новое решение, но не может отправить дело на новое рассмотрение в первую инстанцию. В этом - гарантия ускорения принятия окончательного судебного решения по экономическим спорам.

**Кассационная инстанция** будет рассматривать жалобы на вступившее в законную силу решение арбитражного суда, если оно не было обжаловано в апелляционном порядке, а также постановления апелляционной инстанции.

В кассационной инстанции проверяется правильность применения норм материального и процессуального права арбитражным судом первой инстанции и апелляционной инстанцией. Проверяются только правовые аспекты арбитражного решения, но не фактические обстоятельства и их доказанность в суде.

В связи с введением апелляционной и кассационной инстанций производство в порядке надзора рассматривается как исключительная стадия арбитражного процесса. Поэтому надзорное производство может быть возбуждено только по протестам узкого круга должностных лиц, перечисленных в АПК. Широкими полномочиями наделен Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ при пересмотре дел в порядке надзора. Он может отменить решение полностью или в части и направить дело на новое рассмотрение; изменить или отменить решение и принять новое решение; отменить решение полностью или частично и прекратить производство по делу либо оставить иск без рассмотрения; оставить в силе одно из ранее принятых решений.

Основанием к изменению или отмене решения может служить незаконность или необоснованность судебного акта, однако не допускается отмена правильного по существу решения по одним лишь формальным основаниям.

**Подведомственность арбитражных судов и оформление исковых заявлений.**

 Для правильного решения вопроса куда обращаться с иском следует знать подведомственность дел арбитражным судам - круг вопросов, подлежащих рассмотрению в арбитражном суде, и подсудность дел - к компетенции какого конкретно арбитражного суда отнесено рассмотрение тех или иных дел.

К подведомственности арбитражного суда относятся дела по экономическим спорам, возникающим из гражданских, административных и иных правоотношений. Иначе говоря, понятием экономического спора охватываются все споры, подведомственные арбитражному суду, включая как споры, возникающие из гражданских правоотношений, которые традиционно именовались имущественными, так и споры в сфере управления, возникающие из административных правоотношений.

Юридические лица и граждане-предприниматели - это основная категория участников споров, подведомственных арбитражному суду. Кроме того, в случаях, установленных законом, арбитражному суду подведомственны споры с участием организаций, которые юридическими лицами не являются - споры Российской Федерации с субъектами Российской Федерации, а также между самими субъектами Российской Федерации. Среди участников правоотношений, споры между которыми подведомственны арбитражному суду, называются и иностранные лица. Эта новая категория дел. Прежде такие споры, как правило, рассматривались в судах общей юрисдикции.

**К экономическим спорам, разрешаемым арбитражным судом, относятся, в частности, следующие споры:**

- о разногласиях по договору, заключение которого предусмотрено законом или передача разногласий по которому на разрешение арбитражного суда согласована сторонами;

- об изменении условий или о расторжении договоров;

- о неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств;

- об истребовании собственником или законным владельцем имущества из чужого незаконного владения;

- о нарушении прав собственника или иного законного владельца, не связанном с лишением владения;

- о возмещении убытков;

- о признании недействительными ненормативных актов государственных органов и иных органов, не соответствующих законам и иным нормативным правовым актам и нарушающих права и законные интересы организаций и граждан;

- об обжаловании отказа в государственной регистрации либо уклонения от государственной регистрации в установленный срок;

К подведомственности арбитражных судов относятся также споры о защите чести, достоинства и деловой репутации предпринимателей.

**Кроме того, арбитражный суд рассматривает иные категории дел:**

- об установлении фактов, имеющих юридическое значение (например, о признании факта владения земельным участком);

- о несостоятельности (банкротстве) предпринимателей.

Более подробно регламентируются в новом АПК вопросы определения подсудности дел. Дела, подведомственные арбитражному суду, рассматриваются арбитражными судами субъектов РФ, за исключением дел, отнесенных к подсудности Высшего Арбитражного Суда РФ Это:

1) дела о признании недействительными актов Президента РФ, Совета Федерации и Государственной думы РФ, Правительства РФ, не носящих нормативного характера, в случае их несоответствия закону и нарушения прав и законных интересов организаций и граждан;

2) экономические споры между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, а также споры, возникающие между самими субъектами Российской Федерации.

Иск предъявляется в тот арбитражный суд, которому соответствует уровень данного органа. Свои особенности определения подсудности имеют дела об установлении фактов, имеющих юридическое значение. Они, как правило, рассматриваются по месту нахождения заявителя. Исключение составляют дела об установлении факта владения недвижимостью, они рассматриваются по месту нахождения этих объектов. Дела о несостоятельности (банкротстве) рассматриваются по месту нахождения должника.

**Оформление исковых заявлений**

Порядок предъявления и рассмотрения исков в арбитражном суде регламентируется Арбитражным процессуальным кодексом РФ.

Исковое заявление подается в арбитражный суд в письменной форме и подписывается истцом (руководителем или заместителем руководителя организации, гражданином предпринимателем) или его представителем.

Законодатель предъявляет определенные требования к оформлению исковых заявлений, которые следует неукоснительно соблюдать, чтобы ускорить рассмотрение спора по существу.

**В исковом заявлении должны быть указаны:**

- наименование арбитражного суда, в который подается заявление;

- наименование лиц, участвующих в деле, и их почтовые адреса;

- цена иска, если иск подлежит оценке;

- обстоятельства, на которых основаны исковые требования;

- доказательства, подтверждающие основания исковых требований;

- расчет взыскиваемой или оспариваемой суммы;

- требования истца со ссылкой на законы и иные нормативные правовые акты, а при предъявлении иска к нескольким ответчикам требования к каждому из них;

- сведения о соблюдении досудебного (претензионного) порядка урегулирования спора с ответчиком, когда это предусмотрено законом для данной категории споров или договором;

- перечень прилагаемых к заявлению документов.

К исковому заявлению прилагаются документы, подтверждающие уплату государственной пошлины в установленных порядке и размере; направление копий искового заявления и приложенных к нему документов другим лицам, участвующим в деле; соблюдение досудебного (претензионного) порядка урегулирования спора с ответчиком, когда это предусмотрено законом для данной категории споров или договором; обстоятельства на которых основываются исковые требования. Если исковое заявление подписано представителем истца, то прилагается доверенность, подтверждающая его полномочия.

К заявлению о понуждении заключить договор прилагается проект договора.

В случае не соблюдения установленных требований к оформлению, содержанию и предъявлению искового заявлению, судья возвращает исковое заявление истцу.

Получив определение арбитражного суда о подготовке дела к судебному разбирательству, лица, участвующие в деле, вправе направить суду отзыв на исковое заявление с приложением документов, подтверждающих возражения против иска. Отзыв подписывается лицом, участвующим в деле или его представителем.

 **Самозащита права** – это допускаемые законом односторонние действия заинтересованного лица, направленные на то, чтобы обеспечить неприкосновенность права, его осуществление, восстановление в случае нарушения и ликвидацию последствий нарушения. Обращение с иском в суд требует массу служебного и личного времени, материальных и моральных издержек, поэтому иногда предпочтительнее досудебная процедура разрешения спора, позволяющая достигнуть взаимовыгодного компромисса. Одним из видов досудебного порядка является претензионный, когда кредитор путем предъявления претензии к должнику разрешает спор об уплате долга, возмещении убытков, уплате штрафа, устранении недостатков поставленной продукции, проданной вещи, выполненной работы. К основным способам и методам досудебного урегулирования споров относят: одностороннее признание долга и обязательство его выплатить в установленном порядке, мировое соглашение о признании долга, его снижении или об отказе, соглашение об отступном, уступка права требования долга или передача исполнения договора третьему лицу, взаимозачет, прощение долга в обмен на перспективу дальнейшего сотрудничества.

**3.Защита прав предпринимателей и потребителей.**

Государство гарантирует свободу предпринимательской деятельности и обеспечивает ее защиту и поддержку.

**Права предпринимателей, осуществляющих деятельность, не запрещенную законодательством, защищаются:**

1) возможностью осуществления предпринимательской деятельности без получения чьих-либо разрешений, кроме лицензируемых видов деятельности;

2) максимально простым явочным порядком регистрации всех видов предпринимательства во всех сферах экономики в одном регистрирующем органе;

3) ограничением законодательными актами проверок предпринимательской деятельности, осуществляемых государственными органами;

4) принудительным прекращением предпринимательской деятельности только по решению суда, вынесенному по основанию, предусмотренному законодательным актом;

5) установлением законодательными актами перечня работ, видов товаров и услуг, которые запрещены для частного предпринимательства, запрещены или ограничены для экспорта или импорта;

6) привлечением государственных органов, должностных лиц, а также иных лиц и организаций к установленной законодательством имущественной ответственности перед предпринимателями за неправомерное воспрепятствование их деятельности.

Важной мерой защиты интересов предпринимателей служит законодательное обеспечение сохранения их коммерческой тайны. **Под коммерческой тайной понимаются** не являющиеся государственными секретами сведения, связанные с производством, технологической информацией, управлением финансами и другой деятельностью хозяйствующего субъекта, разглашение которых может нанести ущерб его интересам. Весьма важным принципом цивилизованного функционирования рыночных отношений является защита прав потребителей, т.е. покупателей, заказчиков, пассажиров и других лиц, пользующихся на возмездной основе плодами предпринимательской деятельности.

Главным рычагом защиты интересов потребителей в рыночном обороте является борьба с монополизмом производителей, максимальное развитие конкуренции, при которой не потребитель вынужден искать производителя, а производитель должен искать потребителя. Для более полной и эффективной защиты своих прав потребители могут создавать общественные объединения и организации потребителей.

**Контрольные вопросы:**

1. Раскройте понятие и предмет защиты прав предпринимательской деятельности
2. Перечислите правомочия в которых проявляется право на защиту субъектов предпринимательской деятельности
3. Охарактеризуйте порядок и средства защиты прав предпринимателей
4. Опишите судебный порядок защиты прав предпринимателей

**РАЗДЕЛ 2. ТРУД И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА**

**Тема 2.1 .Трудовой кодекс как источник трудового законодательства. Субъекты трудовых правоотношений**

**План:**

1. Трудовой кодекс как источник трудового законодательства
2. Понятие и виды трудовых отношений
3. Порядок возникновения и регулирования трудовых отношений
4. Понятие субъекта трудовых правоотношений, и порядок защиты его прав.
5. **Трудовой кодекс как источник трудового законодательства**

Под источниками трудового права обычно понимаются способы выражения права в нормах, регулирующих общественно-трудовые отношения. Студенты должны хорошо разбираться в теоретических классификациях источников права вообще и источников трудового права, в частности. Специфика системы источников трудового права обусловлена историей развития трудового законодательства и особенностями российской правовой системы.

В соответствие со ст. 5 регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом;

- иными федеральными законами;

- указами Президента Российской Федерации;

- постановлениями Правительства Российской Федерации

- нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Источники трудового права расположены в данном перечне в порядке убывания юридической силы, т. е. в случае противоречия применяется источник, стоящий выше. Следует подчеркнуть две особенности.

**В первую очередь,** приоритет Трудового кодекса — в случае противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. В случае если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу, то данный федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

**Во-вторых,** приоритет федерального законодательства — законы субъектов Федерации не должны противоречить не только федеральным законам, но и указам Президента͵ постановлениям Правительства и даже нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Отдельно предусмотрено договорное регулирование трудовых отношений на базе коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (ст. 9 ТК). Причем если последний является индивидуальным актом реализации права, то первые два могут содержать и нормативные условия, являясь, тем самым, источниками трудового права. Эти условия не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В случае если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, они не могут применяться.

К источникам трудового права непосредственно примыкают акты судебных органов, хотя и не включаемые в число источников права, но имеющие важное значение для применения трудового законодательства. Это прежде всего постановления и определения Конституционного суда, постановления Пленумов Верховного и Высшего Арбитражного судов, решения судов, признающие не соответствующими законам и не подлежащими применению акты органов исполнительной власти.

Для трудового права характерно сочетание централизованного, локального и договорного способов установления прав и обязанностей.

Централизованное (законодательное) регулирование трудовых отношений предусматривает минимальный уровень гарантий работникам. Характерной особенностью трудового законодательства является сочетание императивных и диспозитивных норм с преобладанием последних.

Локальное регулирование осуществляется в рамках отдельной организации путем издания работодателем (единолично или совместно с представительным органом работников) правовых актов, действующих внутри организации. Эти акты конкретизируют нормы трудового законодательства применительно к особенностям данной организации. Причем локальные нормативные акты не могут противоречить законодательству.

Договорное регулирование трудовых отношений осуществляется на базе коллективных договоров, соглашений, а также трудовых договоров. Коллективный договор состоит в организации и играет роль локального правового акта͵ соглашения имеют более широкую сферу действия (всю Россию, регион, отрасль и др.). Трудовые договоры заключаются со всеми работниками, на их базе осуществляется индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ содержит в статье 5 систему нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. Акты трудового законодательства находятся в определенной взаимосвязи, обладают единством и отражают особенности, вызванные спецификой применения труда отдельных категорий работников, отдельных отраслей и определенных климатических условий, в которых осуществляется труд.

К источникам трудового права относятся нормативные акты, прежде всего Конституция РФ, акты субъектов федерации, органов местного самоуправления, локальные нормативные.

Особую роль в системе источников трудового права играет Трудовой кодекс РФ.

**Трудово́й ко́декс Российской Федерации** (ТК РФ) — кодифицированный законодательный акт ([кодекс](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%28%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82%29)) о [труде](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4), [Федеральный закон](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%28%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F%29) № 197-ФЗ от [30 декабря](https://ru.wikipedia.org/wiki/30_%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F) [2001 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/2001_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). Введён в действие с [1 февраля](https://ru.wikipedia.org/wiki/1_%D1%84%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8F) [2002 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/2002_%D0%B3%D0%BE%D0%B4) вместо действующего до него Кодекса законов о труде [РСФСР](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%A1%D0%A4%D0%A1%D0%A0) (КЗОТ РСФСР) от [1971 года](https://ru.wikipedia.org/wiki/1971_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). Кодекс определяет трудовые отношения между [работниками](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) и [работодателями](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с [Указами Президента РФ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7_%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), [Постановлениями Правительства РФ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8) и др.

Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.)

. **Структура трудового кодекса:**

Раздел I. Общие положения

Раздел II. [Социальное партнерство](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) в сфере труда

Раздел III. [Трудовой договор](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80)

Раздел IV. [Рабочее время](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%B5_%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D1%8F)

Раздел V. [Время отдыха](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%92%D1%80%D0%B5%D0%BC%D1%8F_%D0%BE%D1%82%D0%B4%D1%8B%D1%85%D0%B0&action=edit&redlink=1)

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

Раздел VII. Гарантии и компенсации

Раздел VIII. [Трудовой распорядок](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA&action=edit&redlink=1), [дисциплина труда](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0&action=edit&redlink=1)

Раздел IX. [Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0,_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82,_%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B0_%D0%B8_%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2&action=edit&redlink=1)

Раздел X. [Охрана труда](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0)

Раздел XI. [Материальная ответственность](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) сторон трудового договора

Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Раздел XIV. Заключительные положения

**2.Понятие, виды и субъекты трудовых отношений**

**Трудовое право** – это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения.

Предмет трудового права – отношения, возникающие в процессе реализации человеком или гражданином своих способностей к труду.

Предмет трудового права

 Трудовые отношения Отношения непосредственно связанные с трудом

**Трудовое отношение** — это отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем процессе организации труда. Трудовые отношения в обществе отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку они являются волевой частью производственных отношений. Производственные отношения сложные, состоят из отношений по собственности на средства производства, отношений по распределению, обмену, управлению и трудовых отношений. Производственные отношения объективно существуют независимо от воли гражданина. Так, он не может вступить в феодальные производственные отношения, так как их у нас нет. Но в объективно существующие производственные отношения трудящийся вступает по своей воле. И трудовое отношение трудящегося с работодателем всегда возникает свободно по воле обеих сторон.

Трудовые отношения как волевые социальные отношения, возни­кающие по поводу организации и оплаты труда работников, всегда основываются на определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно-правового вида предпри­ятия (государственное, акционерное, смешанное и т.д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы: трудовые отношения на государственных предприятиях, трудовые отношения на частных пред­приятиях (коллективных или индивидуально-частных), трудовые от­ношения на арендных предприятиях и т.д., трудовые отношения в ор­ганизациях разных форм собственности.

Трудовые отношения - это отношения, возникающие между работодателем (любые коммерческие и некоммерческие организации, отдельные граждане) с одной стороны и гражданином - с другой при применении труда последнего за вознаграждение.

**К трудовым отношениям относятся:**

1. Отношения по вопросам приема на работу. Строго говоря, эти отношения не являются еще трудовыми. Они предшествуют возникновению трудовых отношений и создают для них соответствующую юридическую базу. Они определяют характер будущих трудовых отношений. На этом этапе еще нет работника и работодателя. Здесь есть физическое лицо, вступающее в отношение с администрацией предприятия по поводу заключения трудового договора (контракта).

2. Непосредственно трудовые отношения. Здесь действуют все субъекты трудового права (основные и дополнительные).

3. Отношения, связанные с расторжением трудового договора и увольнением работников.

4. Отношения, возникающие в связи с восстановлением на работе работника. Эти отношения возникают, если трудовой договор был расторгнут по инициативе администрации предприятия и несогласный с таким решением работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

**Второй составляющей предмета** правового регулирования трудового права являются отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

1. Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

2. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

4. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

5. Отношения по организации труда и управления трудом.

6. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

7. Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8. Отношения по разрешению трудовых споров.

Трудовой спор - это неурегулированные разногласия между участниками трудовых отношений, поступившие на рассмотрение специального юрисдикционного органа.

9.Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3. Порядок возникновения и регулирования трудовых отношений**
**Условиями, необходимыми для возникновения трудовых правоотношений, являются:**

1.Трудовая право- и дееспособность участников этих отношений

2.Наличие правовой нормы.

3.Наличие юридического факта, с которым действующее законодательство связывает возникновение правовых последствий. Трудовые правоотношения по общему правилу возникают из двухсторонних юридических актов, которые устанавливают, с одной стороны, волеизъявление гражданина, который желает получить работу именно у этого работодателя, а с другой стороны – решение работодателя относительно принятия этого гражданина на работу. Таким двухсторонним актом является соглашение о принятии на работу работника (трудовой договор или контракт).

Юридическими фактами, которые выступают основой возникновения трудовых правоотношений вместе с подписанием трудового договора могут быть:

1.издание административного акта о назначении на должность;

2.результаты выборов или конкурса о замещении должности;

3.админисративный акт распределения на работу после окончания учебного заведения.

**Основания возникновения трудовых правоотношений**

Главным основанием возникновения трудовых отношений является заключение трудового договора. Даже тогда, когда применяются другие основания возникновения трудовых отношений административное решения, оформление трудовых отношений происходит путем заключения трудового договора, конкретное содержание которого устанавливается соглашением сторон.

Так работнику, который состоит в трудовых отношениях, для приобретения определенных субъективных прав, необходимы предусмотренные нормами права юридические факты:

- для получения премии необходимо достижение определенных объективных показателей, которые предусмотрены в коллективном договоре и являют собой юридические факты, с которыми закон связывает возникновение правоотношений о премировании;

- предоставление отпуска также происходит при наличии определенных жизненных обстоятельств, предусмотренных законом, которые в свою очередь, также являются соответственными юридическими фактами (работа на предприятии более 6 месяцев, беременность и роды, обучение и т. д.).

В некоторых случаях возникновение трудовых отношений происходит не на основании трудового договора, а на основании членства в кооперативе, фермерских хозяйств и т.д. Но эти отношения не отнесены к предмету трудового права и регулируются отдельным законодательством или уставами этих предприятий.

Пока трудовой договор не заключен между сторонами, трудовые правоотношения отсутствуют. Сама процедура заключения трудового договора является процессом возникновения трудовых правоотношений.

Но уже на этой стадии часто действует норма трудового права, и в отдельных случаях, предусмотренных законом, работодатель обязан заключить трудовой договор (когда местные органы устанавливают квоту на принятие определенных категорий граждан, а также когда на работодателя такое обязательство возлагается законом (при приглашении на работу в порядке перевода с другого предприятия)

Трудовые отношения, которые возникают с момента заключения трудового договора, действуют во времени. Т.е. они возникают с момента заключения трудового договора и действуют до момента его прекращения.

В ряде случаев, кроме трудового договора, трудовые правоотношения возникают из сложных юридических фактов.

Т.е. основанием возникновения трудовых отношений является не одиночный юридический факт, а определенный комплекс последовательно происходящих фактов. При этом для возникновения правоотношений в полном объеме необходимо, чтобы совершались последовательно все факты этого состава. Каждый из этих фактов имеет свое определенное юридическое значение, и поэтому в случае его отсутствия правовые отношения могут и не возникать. К таким фактам можно отнести:

1. Назначение служащих на должности, которые связаны с совершением властных или распорядительных полномочий, избрание на выборные должности;

2. Результаты конкурсов на замещение должностей, направление на работу молодых специалистов после окончания ними учебных заведений;

3. Направление на работу службой занятости лиц, которые зарегистрированы в службе занятости как безработные и как лица, которые ищут работу.

**4.Понятие субъекта трудовых правоотношений, и порядок защиты его прав.**

**Субъектами трудовых отношений** являются работник и работодатель. Ст. 20 Трудового кодекса РФ дает определение сторон трудовых отношений следующим образом: «работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» .

Для того чтобы гражданин или юридическое лицо имело возможность вступать в трудовые отношения, они должны обладать трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую правоспособность (способность иметь трудовые права), трудовую дееспособность (способность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и трудовую деликтоспособность (способность отвечать за трудовые правоотношения).

**Трудовая правосубъектность** представляет собой один из элементов правового статуса субъектов трудовых отношений, которая устанавливается действующим законодательством для работника по достижении 16-летнего возраста. Законодатель предусматривает исключения из этого общего правила и допускает при определенных условиях заключение трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, для выполнения легкого труда в свободное от учебы время. Согласно п. 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ допускается также заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста 14 лет, с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения. Трудовой кодекс РФ содержит норму, позволяющую заключать трудовые договоры с лицами, не достигшими возраста 14 лет, при условии наличия согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства. В этом случае законодатель строго определяет круг работодателей, имеющих возможность заключить трудовые договоры с такой категорией работников (это организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки). Работники, не достигшие возраста 14 лет, могут привлекаться к работам только для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба для здоровья и нравственного развития.

Помимо возрастного критерия выделяют еще критерий «физическое состояние», т. е. физическая способность лица вступать в трудовые отношения. Однако физическое состояние определяет лишь содержание трудовой правосубъектности, так как фактически признание человека инвалидом не лишает его возможности работать, а лишь ограничивает его возможности на трудоустройство на те или иные виды работ.

Правовой статус работодателя зависит от вида работодателя (государственное ил муниципальное предприятие, частный предприниматель, производственный кооператив, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем) и определяется законодательством и его уставом либо положением.

**Трудовая правосубъектность работодателя** – организации возникает с момента создания, т. е. внесения государственным органом записи в Единый государственный реестр юридических лиц об этом юридическом лице.

Содержание трудовой правосубъектности работодателя определяется целями и задачами, поставленными при их создании, и закреплены в уставах и положениях об организациях.

Для того чтобы организация имела возможность привлекать работников, работодателю необходимо утвердить штатное расписание. Согласно этому штатному расписанию будут приниматься работники.

Кроме того, в организации должен быть сформирован фонд оплаты труда, для того чтобы иметь возможность выплачивать заработную плату работникам, вознаграждение за особые заслуги и т. д.

У бюджетных учреждений обязательным условием наступления трудовой правосубъектности являются утверждение штатного расписания и открытие в банке счета оплаты труда.

Помимо трудовой правосубъектности другими элементами правового статуса субъектов трудовых правоотношений являются основные трудовые права и обязанности, юридические гарантии основных трудовых прав и обязанностей работника, т. е. правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав и обязанностей и их защиты, и ответственность, предусмотренная законодательством за нарушение трудовых обязанностей.

**Защита трудовых прав имеет свои особенности.** К числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав.

Исходя из содержания статьи 352 Трудового кодекса РФ, защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, перечисленных в этой норме, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил. **Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:**

1. самозащита работниками трудовых прав;

2. защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

3. государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4. судебная защита.

Защита трудовых прав работников включает в себя особые способы и соответствующие им процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников. К числу таких способов относится государственный надзор и контроль, который может быть использован наряду с другими способами и процессуальными формами для устранения нарушений прав и законных интересов работников.

Государственный надзор и контроль должен занимать ведущее место при защите трудовых прав работников. Деятельность органов надзора и контроля направлена на обеспечение соблюдения трудового законодательства, поддержание законности в сфере трудовых отношений. Надзор и контроль занимает относительно самостоятельное место в системе управления трудом, он является функцией органов исполнительной власти.

Государственный надзор и контроль существует в обществе как некий механизм, который должен работать с целью обеспечения государственного регулирования трудовых отношений. Успешное выполнение данной функции, как это признавалось в конце XIX века при издании названного Закона, невозможно без осуществления контроля государственных органов за соблюдением трудовых прав работников

**Контрольные вопросы:**

1. Раскройте понятие и предмет трудового права
2. Дайте понятие трудовым отношениям
3. Перечислите непосредственные трудовые отношения
4. Назовите отношения связанные с трудовыми
5. Охарактеризуйте правовое регулирование трудовых отношений

**Тема 2.2 Понятие и формы занятости**

**2.2.1. Понятие и формы занятости. Безработные и их правовой статус**

**План:**

1. **Понятие и виды занятости**
2. **Формы занятости**
3. **Понятие безработного и его правовой статус**
4. **Понятие и виды занятости**

**Занятость**– ϶то деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противореча­щая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Соответственно, формы занятости - ϶то конкретные виды указаннои̌ деятельности, осуществляя которые граждане признаются, с точки зрения закона, занятыми.

**Занятыми считаются граждане:**

- работающие по трудовому договору, в т.ч. выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочᴇᴦο времени, а аналогичным образом имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ, которые организуются специально для безработных;

-занимающиеся предпринимательской деятельностью;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продук­цию по договорам;

- выполняющие работы (оказывающие услуги) по договорам гражданско-правового характера, в т.ч. по авторским договорам;

- являющиеся членами производственных кооперативов (ар­телей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачивае­мую должность;

- проходящие военную службу, а аналогичным образом службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполниТельнои̌ системы;

- проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, в т.ч. общеобразовательных, учреждениях профессионального образования и других, включая обучение по направлению службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте по уважительнои̌ причине (в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызваннои̌ забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военнои̌ службе, исполнением других государст­венных обязанностей и др.);

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением организаций, участники которых не имеют прав в отношении их имущества - общественных и религи­озных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов.

Все остальные граждане считаются незанятыми. Незанятое население в обществе есть всегда. Его образуют не только лица, ищущие работу, но и не желающие трудиться.

**Виды занятости**

**Полная занятость** - это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней, и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

**Продуктивная занятость** - это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению Международной организации труда (МОТ), продуктивная занятость - это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

**Рациональная занятость** - это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно-занятых в общей численности экономически активного населения.

**Эффективная занятость** предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно-полезной деятельностью, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест.

Социально полезная занятость определяется числом трудоспособных людей, занятых как в общественном производстве, на военной службе, так и обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками).

1. **Формы занятости**

 Выделяют  различные формы занятости - организационно-правовые способы, условия трудоиспользования. Охарактеризуем отдельные формы занятости.

**По способу участия в общественном труде** занятость населения можно  подразделить на занятость по найму  и самостоятельную занятость.

Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы.

**По режиму рабочего времени** принято выделять занятость с режимом полного рабочего времени и неполную (частичную) занятость. Занятость с  режимом полного рабочего времени основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 часов в неделю.

**По регулярности трудовой деятельности** занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную. Постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже - каждый месяц; временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

**По легитимности трудоустройства**  занятость подразделяется на формальную и неформальную. **Формальная занятость** - это занятость, зарегистрированная в официальной экономике. Неформальная занятость - занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

**По условиям организации трудовых процессов** занятость подразделяется на стандартную и нестандартную. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. Стандартная (типичная) занятость - это занятость, предполагающая постоянную работу наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года. **Нестандартная (гибкая) занятость выходит за эти рамки и включает следующие формы:**

- занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;

- занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;

- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;

- занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

**3.Понятие безработного и его правовой статус**

В соответствии с п. 1 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" **безработными** признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, которые ищут такую работу и готовы приступить к ней. Безработным может быть признан только гражданин, который не является занятым. Поэтому признание гражданина занятым лишает его возможности получить статус безработного.

**Правовой статус безработного**

В соответствии со ст. 3 указанного закона безработными признаются:

 a) трудоспособные граждане;

 b) не имеющие работы и заработка;

 c) зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

 d) ищут работу и готовы приступить к ней.

Безработный теряет свой статус в случае:

- Трудоустройства

- Признания гражданина занятым

- Выход на пенсию по старости или за выслугу лет

- Переезд в другую местность, т.к. на учет они должны вставать по месту жительства

- Установление злоупотребления со стороны граждан

- Лишение свободы

- Неявка в сроки, установленные органами службы занятости для перерегистрации или предложения подходящей работы (1 раз в две недели или 1 раз в месяц)

**Права и обязанности безработного.**

Статус безработного включает в себя права и обязанности, ответственность за ненадлежащее выполнение или невыполнение обязанностей, а также социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством с целью предоставления безработному гражданину возможности реализовать предоставленные права.

 Закон о занятости закрепляет широкий диапазон прав граждан, признанных в установленном порядке безработными, которые условно можно подразделить на две группы: правомочия, направленные на реализацию права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, и правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработному в период поиска работы.

**Право на трудоустройство может быть реализовано различным образом и включает в себя следующие правомочия безработного:**

 право на содействие в поиске подходящей работы (ст. 4 Закона о занятости);

 1) право на выбор места работы (ст. 8 Закона о занятости), в том числе возможность трудоустройства в другой местности, а также право на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации (ст. 10 Закона о занятости);

 2) право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости (ст. 9, 23 Закона о занятости);

 3) право участвовать в общественных оплачиваемых работах (ст. 24 Закона о занятости);

 4) право на получение содействия в организации собственного дела.

 Правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработному в период поиска работы, также закреплены в Законе о занятости и предусматривают возможность для безработного получать следующие социальные гарантии и компенсации:

 1) пособие по безработице (ст. 30-35 Закона о занятости);

 2) стипендия на период обучения по направлению службы занятости (ст. 29 Закона о занятости);

 3) материальная помощь безработным и членам их семей (ст. 36 Закона о занятости);

 4) организация отдыха и лечения детей безработных граждан;

 5) возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости (абз. 5 п. 1 ст. 28 Закона о занятости);

 6) оплата стоимости проезда (до места обучения и обратно) и расходов, связанных с проживанием граждан, направленных службой занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в другую местность (п. 8 ст. 29 Закона о занятости).

 **Важной социальной гарантией служит также льготный порядок исчисления трудового стажа.** Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой и страховой стаж.

 Что касается обязанностей безработного, то в общем виде их можно сформулировать как добросовестность и дисциплинированность.

 Обращаясь за содействием в государственную службу занятости, гражданин должен сообщить определенные сведения о себе и своей семье. На основании этих сведений принимается решение о признании гражданина безработным и назначении ему пособия по безработице. Если же безработный поступил недобросовестно и получал пособие обманным путем, то выплата пособия по безработице может быть прекращена с одновременным снятием с учета в качестве безработного. Те же последствия может повлечь за собой и непредставление безработным в службу занятости сведений о своем трудоустройстве (пусть даже временном или на условиях неполного рабочего времени).

 Требование дисциплинированности заложено в основе взаимодействия органа службы занятости и безработного: он должен регулярно, не реже двух раз месяц проходить перерегистрацию в органах службы занятости; заранее сообщать о длительном (более одного месяца) отсутствии по месту регистрации в качестве безработного; явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу) и на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости; безработный или соглашается выполнять предложенную подходящую работу, или посещает занятия и успешно проходит курс обучения по направлению органов службы занятости.

 Кроме того, безработный обязан являться в органы службы занятости в трезвом виде, так как явка безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения влечет за собой соответствующие санкции со стороны органа службы занятости.

 Невыполнение безработным возложенных на него обязанностей влечет за собой меры ответственности, предусмотренные Законом о занятости. Эти меры ответственности могут быть как традиционными, гражданско-правовыми (взыскание в судебном порядке недобросовестно полученного пособия по безработице), уголовно-правовыми (привлечение к ответственности по ст. 159 УК РФ за мошенничество), так и специфическими, присущими только данным правоотношениям. К числу таких специфических мер относятся: приостановка выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев.

**Контрольные вопросы:**

1. **Дайте понятие занятости и перечислите ее виды**
2. **Раскройте форы занятости**
3. **Дайте понятие безработного**
4. **Перечислите права безработного**
5. **Назовите обязанности безработного**

**2.2.2. Социальная поддержка безработных и правовые основы государственного содействия трудоустройству**

**План:**

1. Механизм социальной защиты от безработицы

2.Социальная поддержка безработных граждан

3.Выплата пособий по безработице

4. Материальная помощь безработным

5. Компенсационные выплаты безработным

6.Формы защиты граждан от безработицы

**1. Механизм социальной защиты от безработицы**

Одно из направлений социальной защиты населения – разработка комплекса мер по обеспечению гарантий в области занятости, т.е. защита от безработицы. Для регулирования и организации занятости населения на территории Российской Федерации создана **Федеральная государственная служба занятости населения, деятельность которой направлена на:**

- оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении рынка труда;

- разработку и реализацию федеральной, территориальных и других целевых программ содействия занятости населения, особо нуждающегося в социальной защите и испытывающих трудности с поиском работы;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;

- организацию при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.

**2.Социальная поддержка безработных граждан**

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ» (ст.30) государство гарантирует безработному, получившему этот статус после регистрации в службе занятости:

- выплату пособия по безработице;

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости;

- оплату за счет средств фонда занятости периода временной нетрудоспособности в течение 12 месяцев потерявшим работу и заработок.

**Материальная поддержка безработных осуществляется в нескольких формах, основные из них:**

- пособие по безработице,

- доплаты на иждивенцев,

- материальная и иная помощь безработным с низкими доходами,

- компенсации работникам, высвобождаемым из организаций.

Помощь безработным включает также посредничество в трудоустройстве. Государственная политика в области социальной защиты граждан, потерявших работу, помимо этого предусматривает предоставление права на досрочную пенсию гражданам.

**3.Выплата пособий по безработице**

Пособия по безработице выплачиваются из средств Государственного фонда занятости населения РФ безработным гражданам, зарегистрированным в органах СЗН в целях поиска подходящей работ. Пособие по безработице можно определить как выплаты, предоставляемые в течение установленного законом срока лицам, признанным безработными в размере, пропорциональном утраченному заработку. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать, как правило, 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

В случае не предоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный приобретает право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда.

Выплата пособия производится не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации с той же периодичностью в установленные службой занятости сроки, но не реже двух раз в месяц. Размер пособия дифференцируется в зависимости от категории граждан, признанных безработными. В соответствии с Законом пособие безработным гражданам, уволенным по различным основаниям, устанавливается в процентном отношении к средней заработной плате, начисленной за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня или на условиях неполного рабочего дня с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем.

**4. Материальная помощь безработным**

Членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, может оказываться материальная и иная помощь в соответствии с законодательством, в том числе дотации за пользование:

- жильем и коммунальными услугами – если размеры занимаемой безработными и членами их семей жилой площади не превышает (в расчете на одного человека) норм жилой площади, предусмотренной Жилищным кодексом РФ (12 кв. м на человека),

- общественным транспортом – если время нахождения в пути от места жительства безработного до СЗН превышает величину норматива транспортной доступности, установленного местным органом власти на данной территории,

- услугами здравоохранения – если эти услуги не включены в территориальные программы обязательного медицинского страхования,

- общественного питания – если они не пользуются льготами, предоставляемыми органами социальной защиты.

Органами СЗН могут устанавливаться следующие сроки и периодичности выплаты материальной помощи:

- не более 6 месяцев с ежемесячной периодичностью выплаты средств безработным гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты;

- не более 12 месяцев с ежемесячной периодичностью выплаты средств членам семьи безработного, находящимся на его иждивении;

- разовые денежные выплаты членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, в период ее отпуска по беременности и родам;

- разовые денежные выплаты членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, в случае смерти самого безработного или безработному гражданину в случае смерти члена семьи, находившегося на его иждивении.

Размеры материальной помощи в виде ежемесячных денежных выплат, включая дотации за пользование жильем, коммунальными услугами, проездом на общественном транспорте, услугами здравоохранения и общественного питания, не должны превышать минимального размера оплаты труда в месяц, установленного законодательством.

**5. Компенсационные выплаты безработным**

Компенсационные выплаты применяются как чрезвычайная социальная мера и предназначены для сдерживания массовых увольнений и частичной поддержки доходов работников организаций, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным прекращением работы или вынужденно работающих в режиме неполного рабочего времени. Эти выплаты производятся из средств Государственного фонда занятости населения РФ. Преимущественным правом на получение подобных выплат пользуются работники градообразующих предприятий, а также проживающие в кризисных регионах.

Предоставление компенсационных выплат способствует снятию социальной напряженности в регионах с наиболее кризисной ситуацией на рынке труда.

**6. Формы защиты граждан от безработицы**

Лишь относительно недавно, с началом экономического кризиса в России, появились новые формы защиты занятости, реализуемые государством и нацеленные на граждан, находящихся под риском увольнений.

Речь идет о мерах, предусмотренных дополнительными мероприятиями по снижению напряженности на региональных рынках труда, проводимых по инициативе Правительства Российской Федерации:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае массового увольнения;

- общественные работы, временное трудоустройство и стажировки выпускников;

- оказание адресной поддержки граждан, включая их переезд в другую местность для замещения рабочих мест;

- содействие развитию малого предпринимательства или самозанятости безработных граждан (например, создания профсоюзов).

**Из всего комплекса антикризисных программ для граждан, находящихся под риском увольнений, были предусмотрены, прежде всего, два программных направления.**

Первое направление - опережающее профессиональное обучение работников, в основном без отрыва от производства с выплатой стипендии от государства. Реализация данного направления нацелена на подготовку работников к возможному выходу на рынок труда, а также на мотивацию работодателя к тому, чтобы не увольнять работника, прошедшего обучение и получившего новые знания и навыки. Свыше 71% участников программы после обучения возвращаются на свои предприятия.

Второе направление - организация временных рабочих мест в рамках программ общественных и временных работ, не требующих специальной подготовки (в этой программе участвовали еще безработные и выпускники).

Реализация таких программ на предприятиях, которые находятся в простое или работают в режиме неполного рабочего дня, помогает сохранять кадровый потенциал предприятий и трудовую мотивацию самих работников.

Государство частично возмещает работодателю зарплату участников временных и общественных работ в размере минимальной оплаты труда с учетом районного коэффициента причислений на фонд оплаты труда.

Кроме официально утвержденных на федеральном уровне программ региональные власти реализовывали еще ряд антикризисных мер, предусматривающих работу с предприятиями, где предстоят увольнения.

В частности, органы службы занятости организовывали консультационные пункты на предприятиях, планирующих массовые сокращения персонала; органы власти проводили консультации с руководителями предприятий в формате различных координационных и совещательных органов в целях поиска взаимоприемлемых решений, позволяющих избежать сокращений.

**Самым эффективным способом сохранения рабочих мест является предоставление предприятиям налоговых каникул в обмен на гарантии занятости.** Речь идет о таких отраслях, как металлургия, машиностроение, текстильная промышленность, строительный комплекс, и других.

Следует отметить, что постоянно требуют развития и совершенства новые формы защиты граждан от безработицы, нацеленные на то, чтобы не допускать массового увольнения сотрудников с производства.

**Контрольные вопросы:**

1. Раскройте понятие занятости населения
2. Назовите виды занятости населения
3. Охарактеризуйте формы занятости населения
4. Назовите социальные гарантии и компенсации предоставляемые государством безработным

**Тема 2.3.Трудовой договор и порядок его заключения, основания прекращения**

 **План:**

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Форма и порядок заключения трудового договора.
3. Основания прекращения трудового договора.
4. Права и обязанности сторон трудового договора

**1. Понятие и содержание трудового договора**

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

**Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ):**

**В трудовом договоре указываются:**

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
* сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
* идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
* сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
* место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

**В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия**, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

* об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
* 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 проводилось за счет средств работодателя;
* о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
* об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
* об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовой договор может быть заключен на определенный срок (срочный трудовой договор) и трудовой договор с неопределенным сроком действия. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, пять лет.

**2. Форма и порядок заключения трудового договора**

**Трудовой договор заключается в письменной форме**, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ст. 67 ТК РФ).

**Гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ):**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).

Оформление приема на работу:

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

**Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

**3. Основания прекращения трудового договора**

**Основаниями прекращения трудового договора являются:**

* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Рассмотрим перечисленные основания подробнее:

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст. 78, 79 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию):

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

* ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
* сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
* несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
* однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
* представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
* предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
* а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 81 ТК РФ).

**Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:**

* призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
* неизбрание на должность;
* осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
* признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
* наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
* дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
* истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
* прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
* отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
* приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

**4. Права и обязанности работника и работодателя.**

**Права и обязанности работника**

Правовой статус работника как стороны трудового договора базируется на конституционных принципах, нашедших отражение и в трудовом праве, таких как:

– свобода труда;

– запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

– защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

– обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

– обеспечение права на отдых;

– обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом и т.п.

Эти базовые права работника более подробно отражены в ст. 21 ТК РФ. Согласно перечню прав, закрепленных в данной статье, **работник имеет право на**:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе компенсацию морального вреда;

– обязательное социальное страхование в случаях.

**Основные обязанности работника** определены в ст. 21 ТК РФ. Конструкция этой нормы нацеливает на то, что этот перечень также является исчерпывающим. И с этим следует согласиться, ибо работодатель не может возлагать на работника **дополнительные обязанности**, не предусмотренные законодательно:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**Права и обязанности работодателя**

**Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

**Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте определение понятия «трудовой договор». Какие виды трудового договора вам известны?
2. Какие условия трудового договора относятся к существенным?
3. Какие условия трудового договора являются дополнительными?
4. Чем отличается трудовой договор от гражданско-правового договора подряда?
5. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?
6. Как происходит оформление работника на работу?
7. Какие основания прекращения трудового договора вам известны?
8. В каких случаях трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя?
9. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
10. В каких случаях происходит прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

**Тема 2.4. Рабочее время и время отдыха**

**План:**

1. Понятие рабочего времени и его виды, особенности правового регулирования.

# 2.Совместительство и сверхурочная работа.

# 3.Понятие времени отдыха и его виды, особенности правового регулирования.

**1.Понятие рабочего времени и его виды, особенности правового регулирования.**

**Рабочее время** – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени (ч.1.ст. 91 ТК РФ).

Исходя из особенностей правового регулирования, выделяют несколько видов рабочего времени. Так, Трудовой кодекс РФ различает следующие **виды рабочего времени:**

1. Нормальное рабочее время.
2. Сокращённое рабочее время.
3. Неполное рабочее время.
4. Ночное рабочее время.
5. Сверхурочное рабочее время (работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени).

**Нормальное рабочее время** (ст. 91 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма распространяется на всех работников независимо от формы собственности организации. Исключение составляют те кате­гории работников, для которых в целях охраны их здоровья предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

**Порядок исчисления нормы рабочего времени** на определённые календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

На работодателя возлагается обязанность вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

**Сокращённое рабочее время** (ст. 92 ТК РФ). Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Неполное рабочее время** (ст. 93 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем могут устанавливатьсянеполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Такое решение может быть принято как при приёме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

**Ночное рабочее время** (ст. 96 ТК РФ). Согласно ст. 96 ТК РФ, ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, другим локальным нормативным актом. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

**Сверхурочное рабочее время** (работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени)существует в трудовом законодательстве в двух видах.

Статья 97 ТК РФ устанавливает, что работодатель вправе привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, во-первых, для сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ), во-вторых, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

**Сверхурочная работа**– работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Закон устанавливает повышенную оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ). Так, сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

# 2.Совместительство и сверхурочная работа.

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (ст. 99 ТК РФ).

Таким образом, сверхурочная работа – это, во-первых, работа, производимая по инициативе работодателя, а не работника, во-вторых, это работа, производимая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени данного работника (рабочей смены или др.учётного времени/периода).

Поскольку речь идёт о сверхиспользовании рабочей силы, то привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия в следующих случаях (ч.2. ст. 99 ТК РФ):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Но при наличии **чрезвычайных обстоятельств** допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Не допускается привлечение к сверхурочной работе:**

- беременных женщин;

- работников в возрасте до 18 лет;

- других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается привлекать к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Закон устанавливает повышенную оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ). Так, сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

# 3.Понятие времени отдыха и его виды, особенности правового регулирования.

Время отдыха самым тесным образом связано с рабочим временем. Не случайно в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ указано, что каждый имеет право на отдых, и работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Трудовой кодекс РФ реализует это конституционное право.

**Время отдыха** – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Трудовой кодекс указывает на виды времени отдыха, которые отличаются особенностями правового регулирования (ст.107):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

**Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания**(ст. 108 ТК РФ). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут. В рабочее время такой перерыв не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На отдельных видах работ в течение рабочего времени работникам предоставляются согласно внутреннему трудовому распорядку **специальные перерывы** (ст. 109 ТК РФ), обусловленные технологией и организацией производства и труда. Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха. Такие перерывы в отличие от перерывов для отдыха и питания включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

**Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)**предоставляются всем работникам (ст. 111 ТК РФ). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - один выходной день. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**Нерабочие праздничные дни**(ст. 112 ТК РФ).Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День национального единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного днейвыходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты такого вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Решение Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года, а решение о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

**Работа в выходные и нерабочие праздничные дни,** как правило, запрещается (ст. 113 ТК РФ), и допускаются только в исключительных случаях (как с согласия, так и без согласия работника).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится **с их письменного согласия**в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия** допускается в следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

**Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:**

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет,

допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**Контрольные вопросы:**

1.Раскройте понятие рабочего времени и его виды,

1. Проанализируйте особенности правового регулирования вопросов рабочего времени.

# 3. Охарактеризуйте совместительство и сверхурочную работу.

# 4.Дайте понятие времени отдыха и его виды

5. Рассмотрите особенности правового регулирования времени отдыха

**Тема 2.5. Оплата труда по трудовому**

**законодательству Социальное обеспечение и его формы**

* + 1. **Оплата труда по трудовому законодательству**

**План:**

1. Понятие, формы и система оплаты труда
2. Ответственность работодателя в области оплаты труда

**1.Понятие формы и система оплаты труда**

Статья 37 Конституции РФ устанавливает, что каждому работнику гарантируется оплата за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Оплата труда должна производиться без каких-либо дискриминаций.

Выделяют экономическую и правовую сущность зарплаты.

**Экономическая суть зарплаты**: цена рабочей силы.

**Правовая суть зарплаты:** совокупность прав и обязанностей работника и работодателя, связанная с выполнением оплаты труда. Размер зарплаты является основным условием трудового договора.

**Заработная плата (оплата труда) работника** — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая поощрительные, стимулирующие и иные выплаты, доплаты и компенсации.

**Элементы оплаты труда:**

- начисляемый заработок работника;

- различные установленные законом надбавки и коэффициенты;

- различные компенсационные выплаты;

- различные выплаты и доплаты;

- поощрительные, стимулирующие и иные начисления.

Заработная плата представляет собой систематическое денежное вознаграждение за труд работника, размер которого зависит от личного участия работника в производственном труде. Личное участие определяется нормами труда, они зависят от количества отработанного времени и от качества и количества продукции. В рамках отдельного предприятия действует также принцип равной оплаты за труд равной ценности.

Применяются **два основных метода правового регулирования:**

- **государственное нормирование включает** установление минимального размера оплаты труда; для бюджетной сферы установление единых правил и норм, единой тарификации в рамках министерств и ведомств; гарантированные выплаты и доплаты и другие нормативные требования;

- **договорное регулирование** характеризуется установлением порядка, размера, формы оплаты труда работника трудовым договором.

**Формы оплаты труда (заработной платы)** возможны в денежной и натуральной разновидности.

По общему правилу выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. **Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.**

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

**Система оплаты труда** представляет собой совокупность способов начисления зарплаты при помощи установленных правил и норм. Выделяют две основные системы: тарифную и бестарифную.

При начислении заработной платы применяется сдельная и повременная оплата труда.

**Повременная:**

- почасовая;

- поденная (при нестабильном графике оплата производится за количество отработанных дней за месяц);

- понедельная — заработная плата начисляется за неделю;

- ежемесячная — за полностью отработанный месяц, как правило, оплата призводится не реже двух раз в месяц.

**Сдельная:**

- прямая сдельная — оплата труда одинакова за каждую единицу продукции;

- сдельно-прогрессивная — оплата труда в пределах установленных норм по одинаковым расценкам, при превышении норм — по более высоким;

- сдельно-премиальная — при превышении нормы труда выплачивается премия;

- аккордная — производится за весь этап работы (применяется на завершающих этапах работы, стимулирует ее завершение в более короткие сроки);

- косвенно-сдельная — оплата труда работников, выполняющих вспомогательные функции по отношению к основным работникам, производящим продукцию.

**Основными принципами оплаты труда наемных работников является:**

- принцип оплаты труда не ниже прожиточного минимума (ст. 133 ТК РФ);

- принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой бы то ни было дискриминации (ст. 22 ТК РФ);

- принцип своевременной оплаты и в полном объеме (ст. 56 ТК РФ);

- принцип обязательной дополнительной оплаты за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

- принцип обеспечения работника полноценным заработком при условии выполнения норм труда;

- принцип ограничения оплаты в натуральной форме (ст. 131 ТК РФ);

- принцип оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ).

Основными направлениями государственной политики в сфере оплаты труда являются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, а также обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами о банкротстве, включая государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.

ТК устанавливает сроки и порядок выплаты заработной платы, но особенности для отдельных работников могут быть установлены и договором.

Работникам гарантируются правомерное применение норм труда. Правила применения систем нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаются коллективным договором.

**Оплата труда работника зависит от выполнения норм труда.**

**Нормы труда** — установленный законодательством предельный объем выполняемых работ, при условии выполнения которых работник получает право на оплату труда, установленную договором. Нормирование труда определено гл. 22 ТК РФ и является экономической основой для оплаты труда работников.

**Нормы труда** — нормы выработки, времени, обслуживания — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые межотраслевые, профессиональные и иные нормы труда. Такие нормы разрабатываются на уровне министерств и ведомств на основе «Правил разработки и утверждения типовых норм труда, которые были утверждены 11 ноября 2002 г. постановлением Правительства РФ № 804.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

**Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:**

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

**2.Ответственность работодателя в области оплаты труда**

Статья 2 Трудового кодекса РФ устанавливает, что одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование ему и его семье и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Этот принцип гарантируется регулированием прав работника на оплату труда и установлением юридической ответственности работодателя за нарушение этих прав.

Трудовое законодательство регулирует отдельные вопросы, связанные с порядком выплаты заработной платы, и обеспечивает ее защиту.

Заработная плата в соответствии с установленными нормами должна быть отложена.

Заработная плата должна выплачиваться работникам независимо от финансового состояния работодателя (юридическое или физическое лицо). Поэтому невыплата заработной платы в связи с отсутствием прибыли или тяжелым финансовым положением хозяйствующего субъекта является незаконной.

**Заработная плата должна выплачиваться не реже одного раза в в пол месяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. Если день выплаты выпадает на выходные или праздничные дни, он должен быть полностью выплачен накануне.

**Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.** Если этот срок нарушен, отпуск переносится на другую дату по взаимному соглашению между работником и работодателем. В таких случаях работник имеет безусловное право на перенос отпуска. С работодателем согласовывается только порядок реализации этого права, а именно начало и окончание отпуска.

**В случае прекращения трудовых отношений работник получает полную оплату в день увольнения.** Если работник не работал в день увольнения, расчет с ним должен быть произведен не позднее дня, следующего за днем подачи уволенным работником заявления о расчете (статья 140). Поэтому в данном случае срок выплаты откладывается до тех пор, пока работник не обратится с соответствующим заявлением.

Нарушение обязанности по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотренных Кодексом, является нарушением трудового законодательства, за которое работодатель несет ответственность не только по статье 142, но и по статье 362 Трудового кодекса РФ.

Одним из видов ответственности работодателя и иных уполномоченных в установленном порядке представителей, допустивших несвоевременную выплату заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, является дисциплинарная ответственность. Руководитель организации, его заместители могут быть привлечены к этой ответственности по требованию представительного органа работников. Работодатель обязан рассмотреть обращение этого органа о нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора руководителем организации, его заместителями и сообщить представительному органу работников о результатах рассмотрения. Если факты нарушений подтвердятся, работодатель обязан наложить дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения, на руководителя и его заместителей (статья 195).

**Законодательством предусмотрена ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, вплоть до уголовной ответственности.** Уголовная ответственность руководителей организаций, независимо от форм собственности, предусмотрена за невыплату заработной платы работникам свыше 2 месяцев, если это сделано из корыстной или иной личной заинтересованности. Уголовная ответственность установлена в виде штрафа в размере до 120 тысяч рублей или в размере дохода руководителя за период до одного года, либо лишения права занимать соответствующие должности на срок до 5 лет, либо лишения свободы на срок до 2 лет (ч. 2 ст. 145 УК РФ).

В случаях, когда указанные нарушения повлекли тяжкие последствия, штраф в размере от 100 до 500 тысяч рублей или в размере дохода директора за период от одного года до трех лет либо лишение свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать соответствующие должности на срок до трех лет или без такового (ч. 2 ст. 145 УК РФ). Закон не уточняет, что следует считать тяжкими последствиями - они могут быть разными (отсутствие средств к существованию для работника и его семьи, болезнь, психическое расстройство, смерть и т.д.).

Работодатель несет материальную ответственность за несвоевременную выплату заработной платы (статья 236). Он обязан выплатить работнику причитающиеся суммы и проценты за невыплаченные в срок суммы. Проценты (в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации) начисляются за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после наступления срока платежа по день фактической оплаты включительно. Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым соглашением.

Защита заработной платы осуществляется в основном путем ограничения возможности работодателей производить вычеты из заработной платы работников. Заработная плата как вознаграждение за труд не затрагивается, и удержания из нее возможны только в случаях, в размере и в порядке, установленных законом.

**В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ из заработной платы работника могут производиться удержания для погашения задолженности перед работодателем:**

- Компенсировать неиспользованный аванс, выданный работнику вместе с зарплатой;

- Для возврата неиспользованного аванса, выплаченного работнику в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность, который не был своевременно возвращен, и в других случаях;

- Для возврата сумм, излишне выплаченных работникам в результате ошибки в расчетах

- О возврате сумм, излишне выплаченных работнику, если Орган по трудовым спорам признает работника виновным в невыполнении трудовых норм;

В случае увольнения работника до окончания года, за который он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за не начисленные дни отпуска, за исключением случаев, предусмотренных статьей 137 ТК РФ (т.е. причин увольнения, не связанных с виновным поведением работника). Трудовой кодекс РФ (увольнение по причинам, не связанным с виновным поведением работника).

**Контрольные вопросы:**

1. Раскройте экономическую и правовую суть заработной платы
2. Дайте понятие заработной платы и перечислите элементы системы оплаты труда
3. Назовите основные направления государственной политики в сфере оплаты труда являются
4. Охарактеризуйте ответственность работодателя в области оплаты труда

**2.5.2. Социальное обеспечение и его формы**

**План:**

**1.Понятие и источники финансирования социального обеспечения**

**2. Виды социального обеспечения**

3. Организационно-правовые формы осуществления социального обеспечения в Российской Федерации.

4. Правовые основы пенсионного обеспечения в РФ

**1.Понятие и источники финансирования социального обеспечения**

**Социальное обеспечение** – это форма выражения социальной политики государства, направленной на материальное обеспечение определенных категорий граждан из средств государственного бюджета, внебюджетных фондов в случае наступления событий, признаваемых государством социально-значимыми с целью выравнивания социального положения граждан по сравнению с остальными членами общества.

**Под отраслью права социального обеспечения** понимается совокупность правовых норм, регулирующих комплекс общественных отношений, возникающих в связи с денежной формой обеспечения граждан, с предоставлением гражданам различного рода социальных услуг и по поводу установления юридических фактов, реализации и защиты права на тот или иной вид социального обеспечения.

Основные признаки, по которым можно определить, что тот или иной вид обеспечения является социальным:

**- Источники финансирования**. Осуществляется за счет специально созданных внебюджетных фондов – пенсионный фонд, за счет средств которого производятся выплаты и назначение трудовых пенсий.

- Фонд Социального страхования. За этот счет выплачиваются все виды пособий, в том числе некоторые вины компенсационных выплат,

- Фонд медицинского страхования. За счет средств фонда мы имеем право на оказание бесплатной медицинской помощи в рамках программы обязательного медицинского страхования. Прием врача, скорая медицинская помощь, специализированная помощь, первичная медицинская помощь. Бесплатное предоставление препаратов – инвалиды всех групп, участники войны, лица, пострадавшие при техногенных катастрофах.

**Круг лиц, подлежащих обеспечиванию**. Установлен в законе. Нетрудоспособные, безработные, женщины, находящиеся в декретном отпуске, лица, пострадавшие при техногенных катастрофах, репрессированные и другие категории.

**Условия предоставления обеспечения**. Право на тот или иной вид социального обеспечения устанавливается законом. Право на установление компенсационных выплат установлено указом Президента, где указывается порядок. Право на пособие устанавливается законом.

**Цель предоставления обеспечения**.

Целью является выравнивание социального положения отдельных категорий граждан с остальными членами общества.

**2.Виды социального обеспечения**

**Под видами социального обеспечения**понимается способ предоставления блага. На современном этапе сложилось несколько видов социального обеспечения.**:**( по лекциям)

1). **Пенсия –**государственная ежемесячная выплата, производимая из Пенсионного фонда или Федерального бюджета с целью материального обеспечения нетрудоспособных граждан в связи с их прошлой трудовой деятельностью и иной общественно-полезной деятельностью. С 1 января 2002 года в России действуют два основополагающих закона о пенсионном обеспечении граждан. Это федеральные законы от 17.12.2001 № 178-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации « и от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации». В связи с этим можно выделить три типа пенсий: **трудовые, государственные и социальные,**

Трудовые:

- Пенсия по старости.

- По инвалидности.

- По Потере Кормильца.

Зависят от стажа и заработной платы застрахованных лиц.

Государственные пенсии:

- По старости и инвалидности опрделенным категориям граждан:- Военнослужащим. Лицам пострадавшим в техногенных катастрофах. Военнослужащие по контракту и федеральные госслужащие.

Социальные пенсии рассматриваются как проявление гуманизма со стороны государства к лицам, которые по тем или иным причинам не приобрели страхового стажа или он составляет менее 5 лет.

**2) Пособия** – денежные выплаты, которые производятся из различных специально созданных фондов (Пенсионный, Фонд социального страхования и т. д.) в целях оказания дополнительной помощи либо возмещения утраченного заработка в связи с временной нетрудоспособностью.

Пособия можно подразделить на следующие виды: **трудовые** – (например, пособия по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам); **социальные**– (например, социальные пенсии на детей инвалидов до 16 лет); **семейные**– к ним относятся ежемесячные пособия на детей до 16 лет.

**В настоящее время в праве социального обеспечения сформировались следующие пособия:**

- пособия по временной нетрудоспособности;

- пособия по беременности и родам;

- пособие на рождение ребенка;

- пособие по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет;

- пособие по безработице;

- пособие гражданам, имеющим детей;

-пособие по социальной защите граждан, при возникновении поствакционных осложнений;

- пособие на погребение.

**3)Социальное обслуживание** – предоставление за счет общества бесплатно ряда услуг. Цель социального обслуживания - оказать нуждающимся дополнительную помощь в виде совершения определенных действий бытового характера. Социальное обслуживание как вид включает в себя услуги по санаторно-курортному лечению, содержание в домах-интернатах, социальное обслуживание на дому и т. д.

**4) Льготы**– мероприятия, облегчающие материальное положение некоторых категорий граждан. Они очень широко распространены и используются.

Субъектами могут выступать как нетрудоспособные лица (например, инвалиды 1 и 2 групп), так и лица, имеющие особые заслуги перед государством (ветераны труда, труженики тыла, участники войны).

**5) Натуральное обеспечение** – передача нуждающемуся лицу в собственность или пользование определенных материальных ценностей. Например, бесплатное предоставление транспортных средств инвалиду войны, бесплатное протезирование.

**3. Организационно-правовые формы осуществления социального обеспечения в Российской Федерации.**

В настоящее время социальное обеспечение осуществляется в различных организационно-правовых формах: обязательное пенсионное страхование, государственное пенсионное обеспечение, государственное социальное страхование, государственная социальная помощь, локальные формы социального обеспечения

**1) Обязательное Пенсионное страхование.(** N-166 ФЗ. «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 15 декабря 2001 г. N-167 ФЗ.)

Для осуществления 1января 1991 года образован Пенсионный фонд РФ. Цель его образования - государственное управление финансами пенсионного обеспечения.

Определение **пенсионного страхования** – это система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию утраченного заработка, получаемого гражданином до назначения ему пенсии.

**Пенсионный фонд** – это самостоятельное финансово-кредитное учреждение, организованное в целях аккумуляции страховых взносов, а также их сборов. Денежные средства пенсионного фонда являются государственной собственностью и не подлежат изъятию.

**Субъекты обязательного пенсионного страхования:**

- Пенсионный фонд.

- Работодатель;

- Физическое лицо

**Принципы пенсионного страхования:**

- Каждый имеет право на пенсионное обеспечение. В случае утраты трудоспособности вследствие старости, инвалидности, утери кормильца.

- Каждый работающий подлежит обязательному пенсионному страхованию. Каждый застрахованный по обязательному пенсионному страхованию имеет право на трудовую пенсию по старости или инвалидности.

- Финансирование пенсионного обеспечения основывается на основе солидарности поколений.

**2)Обязательное социальное страхование: Страховое обеспечение** – это исполнение страховщиком своих обязательств перед застрахованным лицом .

Суть его заключается в распределении социального риска в случае потери заработка либо снижения по независящим от работника обстоятельствам на работодателей и самих работающих, которые отчисляют страховые взносы в федеральный фонд социального страхования РФ.

Средства Фонда складываются из:

-страховых взносов предприятий, учреждений, организаций;

-взносов граждан, занимающихся индивидуально-трудовой деятельностью;

-поступлений за путевки, выдаваемые профсоюзными организациями;

-прочих доходов.

Основными задачами Фонда являются:

-обеспечение работающих граждан пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, выдача социального пособия на погребение,на компенсацию граждагам,имеющим детей-инвал. До 18 лет;

-финансирование санаторно-курортного обслуживания работающих граждан и членов их семей.

**4. Правовые основы пенсионного обеспечения в РФ**

**Пенсионное обеспечение** занимает центральное место в системе социальной защиты населения РФ, обеспечивая жизнь значительной части нетрудоспособного населения страны, в первую очередь лиц старшего возраста. Для более чем 20 % населения страны, относящегося к пенсионерам, пенсионные выплаты являются основным, часто единственным источником средств к существованию.

**Система пенсионного обеспечения решает три главные задачи:**

1. Защита от бедности при наступлении старости.

2. Предоставление гарантированного дохода по завершении трудовой деятельности.

3. Защита этого дохода от последующего снижения реального уровня жизни в результате инфляции.

В статье 39 Конституции РФ определены следующие положения:

1. Каждому гражданину гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

2. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

3. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

Законодательный блок системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации включает основные нормативные документы:

· Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001г. № 173-ФЗ;

· Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15.12.2001 г. № 166-ФЗ;

· Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 15.12.2001г. № 167-ФЗ;

Эти законы, внесенные Президентом Российской Федерации в Государственную Думу в порядке законодательной инициативы, закрепляют новую структуру пенсионной системы России:

1. **Государственное пенсионное обеспечение** – предоставление за счет сумм единого социального налога базовой части трудовых пенсий, а также за счет ассигнований из федерального бюджета – социальных пенсий нетрудоспособным гражданам, пенсий военнослужащим, государственным служащим и другим отдельным категориям лиц;

2. **Обязательное пенсионное страхование** – предоставление за счет обязательных страховых взносов страховой и накопительной частей трудовых пенсий наемным и самозанятым работникам, а также страховой части пенсий инвалидам и иждивенцам умершего кормильца;

3. **Дополнительное пенсионное страхование и обеспечение** – предоставление в дополнение к государственному пенсионному обеспечению и обязательному пенсионному страхованию пенсий за счет накопленных добровольных взносов работодателей и застрахованных лиц.

Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» создает условия любому лицу, застрахованному в системе обязательного пенсионного страхования, в течение всей трудовой деятельности формировать свой пенсионный капитал для обеспечения достойной старости.

Пенсия (лат. pensio – платеж) – денежное обеспечение, получаемое гражданами из общественных фондов потребления по старости, при потере трудоспособности, за выслугу лет и при потере кормильца.

В соответствии с законодательством РФ устанавливаются следующие виды пенсий:

**I.**Трудовая пенсия.

1. трудовая пенсия по старости;

2. пенсия за выслугу лет;

3. трудовая пенсия по инвалидности;

4. трудовая пенсия по случаю потери кормильца.

**II.**Социальная пенсия.

**Трудовая пенсия** – ежемесячная денежная выплата в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, которые получали застрахованные лица перед установлением им трудовой пенсии либо утратили нетрудоспособные члены семьи застрахованных лиц в связи со смертью этих лиц, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными законодательством.

Трудовые пенсии по старости имеют в своей основе долгосрочный социальный контракт между экономически активным населением и теми, кто из-за преклонного возраста не может уже работать, но в прошлом сам материально (через уплату страховых взносов) поддерживал пожилых.

Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет. Трудовая пенсия по старости назначается при наличии не менее пяти лет страхового стажа.

**Страховой стаж** – учитываемая при определении права на трудовую пенсию суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, в течение которых уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж.

**Трудовая пенсия по инвалидности** устанавливается в случае наступления инвалидности при наличии ограничения способности к трудовой деятельности III, II или I степени, определяемой по медицинским показаниям на основании заключения Медико-социальной экспертизы (МСЭ).

Трудовая пенсия по инвалидности устанавливается независимо от причины инвалидности (за исключением случаев, когда инвалидность наступила в связи с совершением лицом противоправных действий либо членовредительства, которые установлены в судебном порядке), продолжительности страхового стажа застрахованного лица, продолжения инвалидом трудовой деятельности, а также от того, наступила ли инвалидность в период работы, до поступления на работу или после прекращения работы.

**Социальная пенсия** устанавливается гражданам, не имеющим по каким-либо причинам права на трудовую пенсию.

**Право на социальную пенсию имеют следующие категории граждан, постоянно проживающих в Российской Федерации:**

– инвалиды, имеющие ограничение способности к трудовой деятельности III, II и I степени, в том числе инвалиды с детства, не имеющие права на трудовую пенсию;

– граждане, достигшие возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины), не имеющие права на трудовую пенсию;

– граждане из числа малочисленных народов Севера, достигшие возраста 55 и 50 лет (соответственно мужчины и женщины), не имеющие права на трудовую пенсию.

Значительную часть пожилых людей, имеющих право только на социальную пенсию, составляют осужденные, большую часть своего трудоспособного возраста не работающие на свободе по причине преступной деятельности либо отказывающиеся от работы в местах лишения свободы.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте определение социального обеспечения и назовите его цель
2. Назовите источники финансирования социального обеспечения
3. Перечислите и охарактеризуйте виды социального обеспечения
4. Раскройте вопросы правовых основ пенсионного обеспечения
5. Охарактеризуйте организационно-правовые формы осуществления социального обеспечения в Российской Федерации.

**Тема 2.6. Материальная ответственность и ее формы. Дисциплинарная ответственность и порядок наложения дисциплинарных взысканий**

**План:**

1. Понятие материальной и дисциплинарной ответственности и их формы
2. Порядок возмещения ущерба по трудовому законодательству
3. Порядок наложения дисциплинарных взысканий
4. **Понятие материальной и дисциплинарной ответственности и их формы**

**Материальная ответственность** сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнение трудовых обязанностей.

Привлечение какой-либо из сторон трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии определенных условий:

1. наличие ущерба;
2. наличие вины;
3. противоправность действия или бездействия;
4. причинно-следственная связь между противоправным поведением одной из сторон и ущербом, нанесенным другой стороне.

Под ущербом понимают те убытки, которая одна сторона нанесла своими действиями (или бездействием) другой стороне трудового договора. Каждая из сторон трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба документально.

Также должна быть установлена причинная связь между нанесенным материальным ущербом и действиями (бездействием) виновной стороны (т.е. причиненный ущерб должен быть результатом именно поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств), а само поведение должно быть противоправным, т.е. нарушающим какие-либо нормы закона, трудового договора или правовых актов.

На торговых предприятиях применяются следующие формы материальной ответственности:

· Индивидуальная

· Бригадная

**Индивидуальная ответственность -**это ответственность каждого работника за свои собственные действия. Она устанавливается в том случае, когда имеется возможность разграничить ответственность каждого работника за вверенные ему лично ценности и хранимые им в отдельном помещении. Она возникает в случае передачи ценностей под отчёт для самостоятельной работы. Индивидуальная ответственность появляется также при предоставлении работникам отдельного помещения для работы с ценностями (работа в киосках, ларьках, павильонах). При индивидуальной материальной ответственности товарно- материальные ценности вручают под ответственность непосредственно одному работнику (кассир, кладовщик, продавец, киоскёр и др.) Этот работник сам реализует товарно- материальные ценности, один имеет к ним доступ, обеспечивает их сохранность и один обязан возместить ущерб, если не будет обнаружена вина других лиц.

Такая форма материальной ответственности приобрела широкое распространение в условиях рыночной экономики, т.к. мелкорозничная торговая сеть получила быстрое развитие (ларьки, киоски, индивидуальные торговцы)

При возложении на работника индивидуальной материальной ответственности оформляется **«Договор о полной индивидуальной ответственности» (для кассиров – «Обязательство кассира»)**

**В соответствии с договором работник обязуется**:

· Бережно относиться к переданным ему для хранения или для других целей материальным ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;

· Своевременно сообщать администрации о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей;

· Вести учёт, составлять и предоставлять в установленном порядке товарные, кассовые и другие отчёты о движении и остатках материальных ценностей;

· Участвовать в инвентаризации вверенных ему материальных ценностей;

**В свою очередь работодатель обязуется**:

· Создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей;

Знакомить работника с действующим законодательством о м/о работников;

· Проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей;

Наиболее распространённой формой материальной ответственности является **бригадная.** При такой форме товарно-материальные ценности вручаются группе работников, на которых возлагается ответственность за их реализацию и сохранность. Это может быть комплекс, магазин либо отдел, секция.

**Бригадная материальная ответственность –**это ответственность каждого работника (члена бригады) за собственные действия и действия коллег по работе, и наоборот, бригада отвечает за действия каждого члена бригады.

Правильно организованная материальная ответственность является эффективной формой учёта, обеспечивает максимальную сохранность товарно- материальных ценностей..

Члены бригады по роду своей практической деятельности выполняют однородные функции. Так продавцы, к/кассиры в основном заняты реализацией товаров, поэтому на них и возлагается бригадная материальная ответственность. Работа в таких коллективах основана на взаимопонимании, доверии и совместном контроле за общим делом.

Применение бригадной ответственности позволяет улучшить подбор кадров торговых работников и трудовую дисциплину; создаёт возможность взаимозаменяемости работников и совмещения профессий. Работники в любой момент могут заменить друг друга, выполнять параллельно другие функции. Только такая организация труда приводит к ответственности за выполняемую работу, ведёт к сохранности товарно-материальных ценностей и полностью оправдывает бригадную форму материальной ответственности.

Такая форма применяется как при бригадной торговле, так и при открытой выкладке (при организации самообслуживания) Широкое применение она получила при организации работы складов, баз и прочих розничных и оптовых предприятий.

Бригады, комплектуемые на торговых предприятиях, различны по количеству. Это зависит от объёмов деятельности, типа торгового предприятия, его режима работы и т.д. Строгих ограничений в количестве работников одной бригады нет, однако оптимальным является количество, не превышающее 10-14 человек.

Если в магазине несколько отделов то создаётся несколько бригад. Предприятия, не разделённые на секции, имеют одну бригаду. Если торговое предприятие имеет склад, то на складе организуется самостоятельная бригада материально ответственных лиц. Каждая бригада заключает и подписывает «Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности». Договор заключается в 2-х экземплярах, один хранится в бухгалтерии, другой у бригады. При заключении договора назначается бригадир. Это может быть директор, входящий в бригаду, заведующий магазином, отделом, т.е. старший по должности член коллектива. По условиям Договора выбытие из членов бригады, а также приход в бригаду новых материально - ответственных лиц не требует проведения инвентаризации, а смена бригадира либо его уход в отпуск сопровождаются проведением полной инвентаризации товарно- материальных ценностей. При выбытии более 50% первоначального состава бригады также проводится инвентаризация с переоформлением договора о материальной ответственности. Увольнение старых сотрудников бригады и принятие новых оформляются соответствующим приказом, распоряжением, а также принятием новыми сотрудниками материальной ответственности с момента поступления на работу.

Применение индивидуальной или бригадной материальной ответственности зависит от практической деятельности предприятия и конкретных условий. Каждое предприятие выбирает наиболее подходящую, оптимальную форму. Применение бригадной материальной ответственности даёт возможность образования торговых предприятий с единым узлом расчёта, торговых комплексов, супермаркетов

**Различают следующие виды материальной ответственности:**

* материальная ответственность работодателя;
* материальная ответственность работника (индивидуальная или коллективная, полая или ограниченная).

**Дисциплинарная ответственность** – это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания. Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Примерами дисциплинарных проступков могут быть брак в работе, опоздание или преждевременный уход с работы, нарушение правил охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений должностных лиц администрации работодателя и др.

Различают два **вида дисциплинарной ответственности**:

1. общая дисциплинарная ответственность (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка);
2. специальная дисциплинарная ответственность (ответственность которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).
3. **Порядок возмещения ущерба по трудовому законодательству**

Определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, зависит от характера правонарушения, формы вины работника и вида утраченного имущества.

Работодатель обязан провести проверку для установления размера и причин причиненного ущерба. Для проведения проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов .

При выяснении причин возникновения ущерба обязательным является истребование объяснений в письменной форме от работника, причинившего ущерб. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт ч. 2 ст. 247 Трудового кодекса Российской Федерации.

По общему правилу размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ч. 1 ст. 246 Трудового кодека Российской Федерации). Следовательно, размер ущерба должен быть подтвержден документально соответствующими учетными данными работодателя

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников при коллективной (бригадной) материальной ответственности, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

При товарном (в натуральном выражении) учете материальных ценностей следует установить перечень всех испорченных и недостающих предметов с указанием определенного наименования, количества, качества, сорта и других признаков, определяющих цену по каждому наименованию. Такой перечень материальных ценностей необходим как гарантия обоснованного определения размера прямого действительного ущерба в денежном выражении.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в других случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ч. 2 ст. 246 Трудового кодекса Российской Федерации).

Так Федеральный закон от 8 января 1998 г. "О наркотических средствах и психотропных веществах" п. 6 ст. 59 предусматривает материальную ответственность работников в кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. В силу указанного Закона, если неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, то они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу.

**Порядок взыскания ущерба.**

Меры по возмещению материального ущерба должны приниматься немедленно по результатам инвентаризации, ревизии, проверок или обнаружения ущерба иным способом.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Прежде чем привлекать работника к материальной ответственности, необходимо установить, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (ст. ст. 233, 239 Трудового кодекса Российской Федерации), о которых описано в первой главе.

Порядок взыскания работодателем ущерба с работника зависит от ряда факторов, и прежде всего от размера ущерба.

Работникам, виновным в причинении ущерба, разъясняется порядок его возмещения и предлагается возместить ущерб полностью или частично добровольно. Такой порядок основан на ч. 4 ст. 248 Трудового кодекса Российской Федерации.

Добровольное возмещение ущерба применяется в случаях, удобных как для самого работника, так и работодателя, и возможно различными способами: передачей равноценного имущества, исправлением поврежденного, внесением соответствующих денежных сумм в кассу организации (работодателя).

Как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. 17), вопрос о способе возмещения ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

Часть 4 ст. 248 Трудового кодекса Российской Федерации допускает добровольное возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник дает работодателю письменное обязательство возместить ущерб к определенному сроку с указанием периодичности внесения платежей

Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, производится по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы виновного работника суммы причиненного ущерба Такое распоряжение работодатель должен сделать не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если работодатель не сделал в указанный срок соответствующего распоряжения, то он может взыскать с работника причиненный им ущерб только в судебном порядке

Таким образом, в бесспорном порядке своей властью работодатель вправе произвести взыскание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

а) когда сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, в том числе и при полной материальной ответственности;

б) когда не истек месячный срок со дня окончательного установления размера ущерба, причиненного работником. При этом предварительные проверочные действия работодателя, включая истребование объяснений от работника, не могут выходить за пределы месячного срока.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний заработок, то взыскание существляется только судом.

В связи с этим Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 (п. п. 1 - 3) дал следующие разъяснения:

- дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе и в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса Российской Федерации), подлежат рассмотрению районными судьями независимо от размера ущерба, подлежащего возмещению.

- если ущерб был причинен работником во время действия трудового договора, а иск работодателем предъявлен после прекращения его действия, дело также подсудно районному судье, так как указанный спор в силу ч. 2 ст. 381 ТК РФ является индивидуальным трудовым спором;

- в соответствии со ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подп. 1 п. 1 ст. 333.19 ч. 2 Налогового кодекса РФ;

- судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации). Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (ч. 3 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствующие подаче искового заявления

**В судебном порядке подлежит взысканию ущерб**, причиненный работником и в случае, когда сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника. Однако работодатель вправе не обращаться в суд за возмещением ущерба, если работник дал согласие добровольно возместить ущерб, превышающий его среднемесячный заработок.

Исковое заявление о возмещении причиненного работником материального ущерба подается в суд в соответствии с требованиями предусмотренными ст. ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В исковом заявлении в отношении ущерба, причиненного коллективом (бригадой) материально ответственных лиц, должен содержаться расчет взыскания с каждого работника.

В соответствии с судебной практикой судья обязан выяснить, произведено ли удержание из заработка работника во исполнение приказа (распоряжения) работодателя.

Трудовое законодательство не допускает удержаний из заработной платы работников в виде каких-либо вычетов, осуществляемых работодателем по собственному усмотрению. Любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в Трудовом кодексе РФ и иных федеральных законах.

Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 138) предусмотрены соответствующие гарантии для работников при возмещении материального ущерба. Их цель - обеспечить охрану заработной платы от незаконных и необоснованных взысканий. Нормы трудового права устанавливают не только строго ограниченный перечень оснований для производства удержаний из заработной платы и круг органов, имеющих право производить эти удержания, но и регламентируют определенный порядок, пределы и размеры возможных удержаний.

Применительно к возмещению материального ущерба, причиненного работниками работодателю, трудовым законодательством установлены максимальные пределы ежемесячных удержаний из заработной платы работников: они не могут превышать 20 процентов причитающихся работнику сумм (ч. 1 ст. 138 Трудового кодекса Российской Федерации). В порядке исключения из этого правила допускается удержание в размере не более 50 процентов заработной платы в случаях, особо предусмотренных федеральными законами (например, при удержании по нескольким исполнительным документам).

Перечисленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов (ч. 3 ст. 138 Трудового кодекса Российской Федерации). Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с законом не обращается взыскание.

**3.Порядок наложения дисциплинарных взысканий**

Меры дисциплинарного взыскания прямо закреплены в трудовом законодательстве, так же как и порядок их применения. Они для всех производств одинаковы и обязательны. Сами предприятия, учреждения, организации их не могут ни изменять, ни дополнять. В правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть закреплены иные меры дисциплинарных взысканий, чем предусмотренные в ст. 192 ТК, и не может устанавливаться иной порядок их применения, чем установленный ст. 193 ТК.

**Меры дисциплинарных взысканий** – это замечание, выговор, увольнение (п. 5, 6 по всем его подпунктам, п. 10 ст. 81 ТК). Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности и уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры дисциплинарных взысканий (например, смещение на низшую должность государственного служащего). Не допускается применение взыскания, не предусмотренного федеральным трудовым законодательством.

Порядок наложения и срок действия дисциплинарного взыскания установлен законодательством (ст. 193 ТК). Администрация при наложении дисциплинарного взыскания обязана учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение, которое иногда указывает на отсутствие дисциплинарного проступка (прогула, опоздания и т.п.). При отказе работника дать письменное объяснение составляется акт. Такой отказ не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется за непосредственно обнаруженный проступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (профкома). Не принимается во внимание отсутствие по другим основаниям на работе, в том числе и отгулы. К отпуску, прерывающему месячный указанный срок, относятся все виды отпусков, в том числе учебные, социальные и др. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности (аудиторской проверки) – не позднее 2 лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

**Дисциплинарное взыскание налагается приказом**, который доводится до работника под расписку в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника его подписать составляется соответствующий акт. Действует оно в течение года, а затем автоматически теряет свою силу. Взыскание может быть снято и досрочно по инициативе администрации работника или профкома. В течение действия дисциплинарного взыскания к работнику не должны применяться меры поощрения.

Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание в Гострудинспекцию или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Для некоторых категорий работников установлено, что они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного запроса мнения соответствующего органа: члены профсоюзных комитетов – без мнения того органа, членами которого они являются, руководители профкомов – без вышестоящего органа профсоюза.

Нововведением является и указание в ст. 195 ТК на то, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства, условий соглашений, коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Будем надеяться, что наши профсоюзы начнут активно применять эту норму.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте понятие материальной ответственности сторон трудового договора и назовите ее виды
2. Перечислите условия привлечения к материальной ответственности
3. Дайте понятие дисциплинарной ответственности и перечислите ее виды
4. Охарактеризуйте порядок возмещения ущерба по трудовому законодательству
5. Раскройте порядок наложения дисциплинарных взысканий

**Тема 2.7 Трудовые споры и их виды**

**План:**

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров.
2. Порядок рассмотрения трудовых споров

**1.Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров.**

**Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров** - это важнейшая форма самозащиты работниками своих трудовых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, обращаются в юрисдикционный орган. Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом спора. Когда действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Есть или нет трудовое правонарушение - это устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор. Само трудовое правонарушение нельзя еще считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты могут решить сами. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, если оно не урегулировано самими сторонами и поэтому вынесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т.е. оспорено действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого.

**Работник может самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюза урегулировать разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.** Трудовой спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профсоюз, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда.

Следовательно, трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. Это понятие показывает отличие трудовых споров от разногласий, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно связанных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

Трудовой кодекс РФ закрепляет понятие индивидуального трудового спора в ст. 381. Во второй ее части также указывается, что **индивидуальным трудовым спором** будет и спор между работодателем и лицом, состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Статья 46 Конституции РФ предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 предусматривает право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров, а для защиты социально-трудовых прав профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации. Гарантируется судебная защита прав профсоюзов (ст. 29). Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14), имеют право на организацию и проведение в соответствии с Федеральным законом забастовок, собраний, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Трудовые споры часто смешивают со спорами о пенсиях, пособиях и услугах, а также спорами из процедурных правоотношений по их назначению, что не относится к отрасли трудового права, а принадлежит к отрасли права социального обеспечения. Трудовые споры - это споры из правоотношений сферы действия трудового законодательства. Ими оспариваются в юрисдикционном органе разногласия по трудовым правам и исполнению трудовых обязанностей.

**Трудовой спор** - это спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными и другими договорами о труде или об установлении нового трудового субъективного или коллективного права (неисковые споры).

**Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям: по спорящему субъекту, по характеру спора, по виду спорного правоотношения.**

**По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.**

**В индивидуальных спорах** оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес, **в коллективных спорах** - права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части), права профсоюза как представителя работников данной организации по вопросам труда, быта, культуры.

**В коллективных спорах защищаются и права трудовых коллективов**, их жизненные интересы от волевого диктата административно-управленческого аппарата, в том числе министерства, ведомства как вышестоящего органа управления данным трудовым коллективом. Коллективные споры могут возникнуть из трех правоотношений: работников организации с работодателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления; профсоюза с администрацией; появившихся в последние годы социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, регеональном, отраслевом и территориальном уровне. Поэтому коллективные споры делятся по субъекту на споры коллектива работников организации с работодателем и споры профсоюза с работодателем, а также споры по партнерским соглашениям.

**По характеру спора все трудовые споры подразделяются на два вида:**

1) споры о применении норм трудового законодательства, в которых защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюза или права коллектива работников;

2) споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством, которые могут возникать из трудового правоотношения, - об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда).

**По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на:**

3) споры из трудовых правоотношений (их абсолютное большинство);

4) споры из правоотношений по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);

5) споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;

6) споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;

7) споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работникоморганизации;

8) споры из правоотношений по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;

9) споры из правоотношений профсоюза с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;

10) споры из правоотношений коллектива работников с работодателем;

11) споры из социально-партнерскик правоотношений на четырех более высоких уровнях.

Классификация трудовых споров по трем указанным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность (индивидуальный это или коллективный спор, о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, изменении существующих, и из какого правоотношения он возник).

Причины и условия трудовых споров хотя и связанные категории, но их надо различать.

**Причины трудовых споров** - это негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

**Условия возникновения трудовых споров** - это факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению, что направлено на устранение как причин, так и условий трудовых споров и их профилактику. **Причинами трудовых споров являются следующие два субъективных негативных фактора (черты) спорящих сторон (или их представителей в коллективном споре), в результате которых по-разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:**

1) отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение его от норм общеустановленной морали (не только со стороны представителей администрации, органов управления, но и отдельных работников, нарушающих трудовую и производственную дисциплину, небрежно относящихся к вверенному имуществу организации, требующих не заработанной оплаты или не полагающихся им благ);

2) незнание или плохое знание трудового законодательства как отдельными руководителями производства, так и многими работниками и их представителями, т.е. низкая правовая культура, правосознание.

Условия трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или недостатки и пробелы трудового законодательства. Условия трудовых споров могут быть двух видов: производственного и правового характера. Они связаны с организацией производства или правотворчества - принятием норм права, поэтому-то по отношению к спорящей стороне существуют объективно в нашей жизни.

Условия производственного характера отражают недостатки в организации труда и работы на данном производстве, в отрасли, например неритмичность работы или плохую организацию труда.

Условия трудовых споров правового характера - это такие имеющиеся еще недостатки в правотворчестве, в принятии, создании трудового законодательства, как не совсем ясная и четкая формулировка отдельных норм или пробелы в законодательстве, позволяющие по-разному их толковать спорящими сторонами; определенное отставание отдельных норм законодательства от бурно развивающейся практики организации труда и распределения.

Если причины трудовых споров отсутствуют, то даже при наличии указанных условий (обстоятельств) трудовой спор не возникает. Профилактика трудовых правонарушений, т.е. предупреждение с учетом конкретных условий и личности работника - это одновременно и профилактика трудовых споров, обязанность для работодателя, профсоюзных органов и юридических служб организации.

# 2. Порядок рассмотрения трудовых споров

**Порядок рассмотрения трудового спора** - это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу. Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять право-восстанавливающие действия, но различным порядком.

Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение суда. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой общий порядок установлен ст. 390 ТК, а для суда - еще и ГПК РФ.

**Комиссия по трудовым спорам** - это орган трудового коллектива. КТС во всех организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции).

Образование КТС подразделения не обязательно, но когда они создаются, то спор после рассмотрения его в такой КТС может быть перенесен любой спорящей стороной в суд.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием его представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Если исковый трехмесячный срок пропущен по уважительной причине, КТС может его восстановить. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале поступления заявлений, в котором отмечается дата приема и рассмотрения спора, его содержание и решение. Для организационно-технического обслуживания КТС (делопроизводство, хранение дела, выдача выписок из протоколов заседаний) приказом работодателя назначается специальный постоянный работник, как правило, без указания срока работы.

**Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС исключительно демократичен.** Спор рассматривается в удобное нерабочее время и обязательно в присутствии работника-заявителя. Заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявлению работника. Если работник вторично без уважительных причин не явится на заседание комиссии, КТС может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Дело должно быть подготовлено к заседанию председателем или по его поручению членом КТС: вызваны необходимые свидетели по делу и проведена, если надо, соответствующими лицами техническая и бухгалтерская проверка, а также затребованы от работодателя соответствующие документы, расчеты. Работодатель обязан их представить по требованию КТС.

Порядок проведения заседания КТС законодательство точно не определяет, и, хотя не указывает право отвода, но и не запрещает его. Поэтому заявитель и работодатель имеют право в начале заседания КТС сделать мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством присутствующих членов КТС. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от каждой стороны членов комиссии, притом в равном количестве представителей работников и работодателя. КТС не должна копировать суд, и свидетели могут присутствовать на заседании комиссии с начала до конца. Заседание комиссии проводится открыто, на нем могут присутствовать желающие, и любой может быть выслушан по обстоятельствам данного спора. Решение КТС принимает тайным голосованием.

**Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии.**

В решении комиссии указывается: полное наименование организации, фамилия, имя и отчество, профессия, специальность, должность заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании КТС членов комиссии, представителей работодателя и профсоюза, результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение. КТС может в решении указать и на немедленное его исполнение или в определенный ею срок. Решение КТС, как правило, имеет мотивировочную и резолютивную часть. Резолютивная часть решения должна быть записана в категорической, повелительной форме, например: «предложить работодателю оплатить такую-то сумму». Принятые решения КТС в последующем в утверждении не нуждаются, могут исполняться немедленно. Комиссия не имеет права их пересматривать, но может вынести дополнительное решение, если, например, в нем не была точно определена сумма. Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем или его заместителем и заверен печатью КТС. На его основании работник, на которого работодатель возложил техническое обслуживание КТС, в трехдневный срок со дня принятия решения должен вручить надлежаще заверенные копии решения КТС заинтересованному работнику и работодателю.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения. Пропуск этого срока не является основанием к отказу в приеме заявления судом. Суд на заседании может его восстановить, если срок пропущен по уважительной причине, и рассмотреть спор по существу.

**Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определен ГПК РФ.** Роль суда в сфере трудовых отношений значительна. Одной из важнейших гарантий охраны трудовых прав граждан России является их право на судебную защиту согласно ст. 37 и 46 Конституции РФ. Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но выявляют причины и условия данных нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению. Суд может выносить представления в государственные органы, общественные организации и должностным лицам об устранении нарушений закона, причин и условий, способствующих правонарушениям.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется как нормами трудового права, так и нормами гражданского процессуального права и руководящими постановлениями Верховного Суда по трудовым делам.

Компетенция, правомочие суда в области трудовых споров определяется не только кругом споров, подведомственных суду, но и тем, что при рассмотрении спора суд может по своей инициативе привлечь на сторону ответчика третье лицо, виновное в грубом нарушении трудового законодательства, и взыскать с него материальный ущерб, понесенный работодателем (ст. 39 ГПК). Если при рассмотрении дела суд установит неправильные действия должностных лиц, свидетельствующие о грубом нарушении ими трудового законодательства, он должен согласно ст. 225 ГПК вынести частное определение для привлечения виновных руководителей к дисциплинарной, а в надлежащих случаях - и к уголовной ответственности. Эти частные определения направляются в соответствующий орган, который в месячный срок должен сообщить суду о принятых мерах.

При принятии заявления по трудовому спору судья должен правильно определить подведомственность суду данного спора. Он единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению в соответствии со ст. 129 ГПК.

Все трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика.

Для обращения в суд работодателя с иском к работнику о возмещении материального ущерба, причиненного им организации, установлен срок один год со дня обнаружения ущерба, по спорам, которые рассматривались в КТС - 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии, по делам об увольнении - один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Отказ судьи в принятии заявления по соображениям материального права, в частности по мотивам истечения срока исковой давности, является незаконным. Вопрос о пропуске давностного срока должен решать суд в судебном заседании при рассмотрении спора. Закон не определяет, какие причины считаются уважительными для восстановления давностного срока. Это решает сам суд. В случае признания уважительными причин пропуска срока исковой давности нарушенное право подлежит защите.

Особенностью рассмотрения трудовых споров в суде является и то, что право возбуждения трудовых дел в суде имеют не только заинтересованный работник и работодатель, но и прокурор (ст. 41 ГПК), а также профессиональный союз.

Если иск работника удовлетворяется, то судебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыскиваются с ответчика. При отказе работнику в иске судебные расходы ни с одной стороны не взыскиваются. Если истцом является работодатель, с него взыскиваются судебные издержки (по спору о материальной ответственности работника).

**Обжаловать решения суда в вышестоящий суд может любая сторона в 10-дневный срок (ст. 284 ГПК).** В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. Пропустившие этот срок лишаются права на подачу жалобы. Но при уважительной причине пропуска срока суд может восстановить его. Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. Отменяя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора (ст. 305 ГПК), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке поворота исполнения разрешается судом во всех случаях. Это обратное взыскание производится лишь по решению суда.

Вступившие в законную силу решения, определения и постановления судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам. Если решение суда отменяется в порядке надзора, то с трудящегося, получившего по этому решению определенные суммы, эти суммы обратно не взыскиваются, за исключением случаев, когда решение суда было обосновано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте понятие трудовых споров.
2. Назовите и охарактеризуйте виды трудовых споров
3. Перечислите причины возникновения трудовых споров.
4. Охарактеризуйте порядок рассмотрения трудовых споров

**РАЗДЕЛ 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

**Тема 3.1 Административная и уголовная ответственность в области хозяйственного законодательства**

**3.1.1. Административные правонарушения в сфере имущественных отношений**

**План:**

1. Понятие и состав административных правонарушений в сфере имущественных отношений. Характеристика понятия имущества и имущественных прав.
2. Административные правонарушения в области охраны собственности

**1.Понятие и состав административных правонарушений в сфере имущественных отношений. Характеристика понятия имущества и имущественных прав.**

**Административные правонарушения в сфере имущественных отношений** представляют собой наказуемые в административном порядке виновные противоправные деяния, которые посягают на принадлежность материальных благ соответствующим собственникам, а равно нарушают требования по обеспечению их сохранности.

КоАП РФ содержит 33 статьи, объединенных в главу «Административные правонарушения в области охраны собственности». В ранее действовавшем КоАП РСФСР аналогичная глава содержала всего 8 статей.

Увеличение составов административных правонарушений, посягающих на собственность, включенных в комментируемую главу, произошло в основном за счет отнесения к ним проступков в области охраны земли, недр, водных объектов. И это оправданно, ибо земля, недра, водные объекты, леса (недвижимость) являются составной частью материального субстрата отношений различных форм собственности и одним из видов объектов г В то же время важно подчеркнуть, что названная глава не исчерпывает всего многообразия административных правонарушений против собственности.

Особенная часть КоАП построена на основе смешанного принципа - по родовому объекту и сфере (отрасли), в которой совершено правонарушение. Поэтому вполне допустимо, что разбор некоторых проступков, причиняющих вред собственности, помещен в других главах.

Родовым объектом рассматриваемых административных правонарушений выступает собственность. Собственность - это сущностная характеристика любого общества. Она выступает «кристаллизационным ядром» экономической системы, определяет ориентиры и содержание политического и социального развития общества. Такая ее роль предопределяется несколькими факторами. Во-первых, собственность выступает наиболее гарантированным средством удовлетворения интересов материальных и духовных потребностей граждан, коллективов и общества в целом. Во-вторых, собственность предоставляет ее обладателям экономическую власть над вещами и отношениями, возникающими по поводу использования этих вещей, а значит, и экономическую свободу в отношениях с другими людьми. В-третьих, собственность обеспечивает ее обладателям стабильность и долговременность удовлетворения потребительских нужд.

Объектом права собственности выступает имущество, результаты интеллектуальной деятельности, имущественные права.

**Под имуществом понимаются** предметы естественной и искусственной природы, имеющие материально-телесную субстанцию и обладающие потребительской стоимостью. Результаты интеллектуальной деятельности относятся к категории нематериальных объектов собственности. Они делятся на две большие группы - художественные (произведения науки, литературы и искусства) и промышленные (изобретения, полезные модели, промышленные образцы).

**Имущественные права** образуют субъективные правомочия участников отношений собственности, связанные с владением, пользованием и распоряжением имуществом и результатами интеллектуальной деятельности, а также с теми имущественными требованиями, которые возникают между участниками отношений присвоения по поводу их принадлежности и оборота.

Непосредственным объектом правонарушений в сфере охраны имущества выступают отношения сохранности.

Предметом выступают чужие вещи административно наказуемых посягательств в сфере охраны собственности и чужие результаты интеллектуальной деятельности. В частности, ими могут быть: отдельные виды природных ресурсов (водные объекты, земельные участки, участки лесов, полезные ископаемые, объекты животного мира); межевые знаки; наблюдательные режимные скважины; гидротехнические, водохозяйственные и водоохранные сооружения, устройства или установки; объекты культурного наследия; электрическая и тепловая энергия; питьевая вода в системах питьевого водоснабжения; жилые помещения, нежилой фонд, предметы потребления и некоторые другие материальные блага.

Объективная сторона административных правонарушений против собственности чаще всего выражается в следующих действиях: хищение, завладение, уничтожение, незаконное использование и т.д.

Однако часть правонарушений совершается в форме бездействия, уклонения от исполнения обязательств (нарушение авторских и смежных прав, изобретательских и патентных прав; нарушение требований сохранения, использования и охраны объектов культурного наследия; проведение земляных, строительных и иных работ без разрешения государственного органа охраны объектов культурного наследия и др.).

**2.Административные правонарушения в области охраны собственности**

Административные правонарушения в области охраны собственности - это общественно-вредные деяния. Их вредные последствия состоят, прежде всего, в том, что собственники несут определенные имущественные потери, а виновные лица в определенных случаях получают имущественную выгоду. Убытки для собственника налицо и тогда, когда он, имея имущество, во владении, встречает препятствия в осуществлении законного права пользования и распоряжения этим имуществом.

В результате действий или бездействия виновных лиц собственнику причиняется имущественный (материальный) вред (ущерб). Он может быть выражен в виде прямого лишения собственника определенных объектов, а также расходов, которые собственник должен понести по восстановлению объектов собственности из-за их порчи, повреждения, уничтожения либо ухудшения их качества, неполучения собственником доходов (упущенная выгода).

**Сущностным признаком объективной стороны административных правонарушений в области охраны собственности является их противоправность. Субъекты данных правонарушений нарушают (не выполняют, не соблюдают) правовые нормы трех видов:**

а) устанавливающие запреты на совершение определенных действий в отношении объектов собственности,

б) возлагающие обязанности по сбережению материальных благ,

в) предоставляющие правомочия по распоряжению и пользованию объектами собственности.

Нарушенными в данной связи могут быть нормы закона либо нормы подзаконных актов. Основополагающие нормы права собственности содержит Конституция Российской Федерации. Она, в частности, устанавливает, что каждый вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им единолично или совместно с другими лицами (ст. 35) владение, пользование и распоряжение землей и другими природными ресурсами осуществляется их собственниками свободно, если это не наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интересов иных лиц (ст. 36) каждый обязан сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам (ст. 58) каждому гарантируется свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества (ст. 44) никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда (ст. 35).

Более развернутую характеристику права собственности, правомочий собственников и обязанностей участников отношений присвоения содержит гражданское законодательство.

**С субъективной стороны правонарушения против собственности** - это деяния в абсолютном большинстве своем с прямым умыслом. Виновное лицо осознает антисоциальный и противоправный характер своих действий или бездействия, предвидит их вредные последствия, но, несмотря на это, стремится осуществить такое поведение, желая получить для себя определенные имущественные блага, соответствующую материальную выгоду (яркий пример - кража чужого имущества).

Часть проступков совершается с корыстной целью (мелкое хищение, пользование природными объектами без разрешения (лицензии), самовольное подключение к энергетическим сетям, нефтепроводам, газопроводам и др.). Правонарушитель в этом случае получает незаконную материальную (денежную) выгоду, а государство и другие собственники терпят ущерб, утрачивая или недополучая определенное количество имущественных (денежных) ценностей.

Определенная категория имущественных правонарушений совершается по неосторожности. В этом случае вред собственнику причиняется в результате небрежности виновного лица, когда данный ущерб не предвидится, но должен был предвидеться, или предвидится, но субъект легкомысленно рассчитывает его предотвратить, не допустить. Это всевозможные случаи повреждения, уничтожения или порчи объектов природы, а также недобросовестного отношения к сохранности (сбережению) имущества.

**Субъектом административных правонарушений в сфере охраны собственности** выступают граждане, должностные лица и юридические лица.

По составам проступков, предусмотренных статьей 7.17 (уничтожение или повреждение чужого имущества); статьей 7.21 (нарушение правил пользования жилыми помещениями); статьей 7.27 (мелкое хищение), субъектом их совершения являются только граждане. Исключительно должностные лица являются субъектами деяний, которые запрещены статьей 7.16 (незаконный отвод земельных участков на особо охраняемых землях историко-культурного назначения); статьей 7.24, частью 1 (нарушение порядка распоряжения объектом нежилого фонда, находящимся в федеральной собственности).

Должностные лица и юридические лица несут ответственность по статье 7.22 (нарушение правил содержания и ремонта жилых домов и жилых помещений) и статье 7.23 (нарушение нормативов обеспечения населения коммунальными услугами).

Граждане и юридические лица являются субъектами правонарушений по статье 7.28 (нарушение установленного порядка патентования объектов промышленной собственности в иностранных государствах). В остальных случаях субъектами правонарушений против собственности выступают как граждане, так и должностные и юридические лица.

За совершение административных проступков в сфере охраны собственности предусмотрены санкции в виде административного штрафа.

**Контрольные вопросы:**

1. Дайте понятие и охарактеризуйте состав административных правонарушений в сфере имущественных отношений.
2. Охарактеризуйте понятия имущества и имущественных прав.
3. Раскройте административные правонарушения в области охраны собственности

**3.1.2.Административная ответственность предпринимателя**

**План:**

1.Виды и основания ответственности индивидуального предпринимателя

2.Срок давности привлечения к ответственности ИП, его наказание

3.Обжалование постановлений о привлечении к административной ответственности

**1.Виды и основания ответственности индивидуального предпринимателя**

Административная ответственность предпринимателей регулируется Кодексом об административных правонарушениях РФ. Однако это не единственный вид ответственности - например, налоговые штрафы к административной ответственности не относятся.

**Под ответственностью предпринимателей** понимается обязанность, необходимость совершить определенные действия, направленные на восстановление неисполненных установленных (договоренных) обязанностей (обязательств), нарушений прав хозяйствующих субъектов, клиентов, работников, государства.

Предприниматели несут юридическую ответственность, которая представляет собой установленную правовыми нормами обязанность претерпевать неблагоприятные последствия при неисполнении ими установленных нормами права (законами) и договорами обязанностей и обязательств.

**Виды ответственности индивидуального предпринимателя:**

Во-первых, к гражданско-правовой — по обязательствам перед кредиторами. Такую ответственность он несет всем своим имуществом в соответствии со ст. 24 Гражданского кодекса РФ.

Во-вторых, к ответственности за нарушение трудового законодательства. На ИП-работодателя распространяются требования Трудового кодекса РФ и других актов.

В-третьих, к налоговой — за несвоевременно сданную отчетность, уплату налогов или других обязательных платежей (см., например, ст. 122 Налогового кодекса РФ). О налогах, которые платят ИП, читайте [готовое решение](https://rusjurist.ru/away2.php?req=doc&base=PBI&n=250049&dst=1000000001&date=15.04.2020&demo=1) КонсультантПлюс. Здесь можно [оформить](https://rusjurist.ru/away.php?url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Fdemo-access%2F%3Futm_campaign%3Ddemo-access%26utm_source%3Drusjurist%26utm_medium%3Dsite%26utm_content%3Dregistration%26utm_term%3Dtext) бесплатный доступ к системе КонсультантПлюс на 2 дня.

В-четвертых, к административной. Правонарушения и наказания в этом случае мы рассмотрим в настоящей статье чуть позже.

И наконец, к уголовной. Она наступает за деяние, ущерб при котором крупный или особо крупный (для разных преступлений установлен разный стоимостной предел).

Об имущественной ответственности перед контрагентами и работниками можно прочитать в статье [«Как определяется имущественная ответственность предпринимателя?»](https://rusjurist.ru/predprinimatelskaya_deyatelnost/kak_opredelyaetsya_imushchestvennaya_otvetstvennost_predprinimatelya/).

**ИП по КоАП — это физическое или юридическое лицо?**

В [КоАП](https://rusjurist.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=354563&dst=100003&date=21.06.2020&demo=1) индивидуальный предприниматель упоминается 4 способами:

1. Как должностное лицо. ИП является должностным лицом по умолчанию согласно ст. 2.4 КоАП.
2. Индивидуальный предприниматель. Используется только в некоторых статьях, например в ст. 14.46.2 КоАП.
3. Лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Так говорится в нормах, где отдельное наказание предусмотрено для должностных лиц (руководителей организаций, госслужащих) и для ИП (см., например, ст. 5.27 или 14.4 КоАП).
4. Юридическое лицо. Им предприниматель считается, если он совершил правонарушения, перечисленные в ст. 15.27 и гл. 18 КоАП. Такое правило установлено ст. 15.27 и 18.1 указанного акта.

Таким образом, ИП несет ответственность по КоАП РФ в основном как должностное лицо и в специально указанных случаях как предприниматель, юридическое лицо.

В период пандемии ИП может быть оштрафован за нарушение режима повышенной готовности.

За какие правонарушения ИП предусмотрена административная ответственность

Условно **все правонарушения, которые может совершить предприниматель**, можно разделить на 3 группы:

1. Правонарушения, связанные с организацией деятельности: несоблюдение правил регистрации ИП, получения лицензии, ведения кассовых операций, нарушения требований пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, экологического законодательства и т. п.
2. Правонарушения, связанные с самой деятельностью: продажа некачественного товара, недобросовестная конкуренция, обман потребителей, несоблюдение закона о защите прав потребителей и т. д.
3. Правонарушения, связанные с трудовыми отношениями. ИП, нанимающий людей, становится налоговым агентом и страхователем, а также лицом, обязанным предоставить безопасное рабочее место. Поэтому при неоформлении работника, непроведении с ним инструктажа, неотчислении за него страховых взносов, невыплате заработной платы и других подобных правонарушениях предприниматель привлекается к административной ответственности по ст. 5.27–5.34 КоАП.

**2.Срок давности привлечения к ответственности ИП, его наказание**

Срок давности привлечения предпринимателей к административной ответственности согласно ч. 1 ст. 4.5 КоАП:

- 2 месяца в общем случае;

- 3 месяца, если дело рассматривается судьей.

Кроме того, ст. 4.5 предусматривает специальные сроки, например 2 года за нарушение законодательства о бухучете.

В п. 14 ПП ВС РФ от 24.03.2005 № 5 уточняется, что:

1. Отсчет срока давности начинается со дня, следующего за днем совершения правонарушения.
2. Если форма правонарушения — бездействие, отсчет начинается со дня, следующего за последним днем периода, в котором должна была быть исполнена обязанность.
3. При длящемся правонарушении сроки начинают исчисляться со дня его обнаружения и составления должностным лицом протокола.

Если дознаватель или следователь не усмотрел в совершенном деянии признаков преступления и отказал в возбуждении уголовного дела (на это рассмотрение/решение им дается 3 дня в соответствии со ст. 144 [УПК РФ](https://rusjurist.ru/away2.php?req=doc&base=LAW&n=351225&dst=100004&date=21.06.2020&demo=1)), то отсчет срока для привлечения к административной ответственности начнется со дня совершения правонарушения (ч. 4 ст. 4.5 КоАП).

Превалирующая часть наказаний за административные правонарушения — это наложение штрафа на ИП.

Другим видом наказания может быть административное приостановление деятельности и дисквалификация ИП.

Приостановление и дисквалификация назначаются только судьей (ч. 1 ст. 3.11, ч. 1 ст. 3.12 КоАП).

Отметим, что для ИП, которые зарегистрированы как малые или средние предприниматели, продлен срок уплаты административных штрафов - [читайте](https://rusjurist.ru/administrativnye_dela/moratorij-na-shtrafy-dlya-malogo-biznesa-vveden-ili-net/) подробнее.

**3.Обжалование постановлений о привлечении к административной ответственности**

Предприниматель, не согласный с основанием привлечения к ответственности или назначенной мерой наказания, вправе обжаловать вынесенное должностным лицом или судом постановление (ст. 30.1 КоАП):

1. Если акт был издан в связи с нарушением ИП трудового законодательства, то он обжалуется через вышестоящую инстанцию или в суде общей юрисдикции (ст. 22 ГПК РФ, п. 1 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2).
2. Если правонарушение вытекает из предпринимательской деятельности, то обжалование решения о привлечении к ответственности происходит соответственно в вышестоящем административном органе или арбитражном суде (ч. 3 ст. 30.1 КоАП, ст. 207 АПК РФ).

На подачу заявления дается 10 дней со дня получения постановления. Суд выбирается заявителем: по месту своего жительства или местонахождению органа, чье решение оспаривается.

Суд рассматривает дело об оспаривании постановления о привлечении к административной ответственности индивидуального предпринимателя в течение 2 месяцев, его решение вступает в силу через 10 дней после принятия.

Если было принято решение об отказе в удовлетворении требований, то со дня начала действия акта суда начинает действовать постановление о привлечении к ответственности (п. 14 ПП ВАС от 02.06.2004 № 10).

Таким образом, оснований для привлечения к административной ответственности индивидуальных предпринимателей множество. Самый распространенный вид наказания — это штраф.

Постановления выносят должностные лица контролирующих органов или суд в течение 2 или 3 месяцев после совершения ИП правонарушения. Обжаловать их можно в суде общей юрисдикции или арбитражном суде в зависимости от содержания правонарушения.

**Контрольные вопросы:**

1. Перечислите виды и основания ответственности индивидуального предпринимателя

2.Назовите срок давности привлечения к ответственности ИП, его наказание

3. Охарактеризуйте процесс обжалования постановлений о привлечении к административной ответственности

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**Нормативные правовые акты**

# Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

# Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 (ред. от 26.10.2021)

# Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021)

# Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

# Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 04.03.2022)

# Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 11.06.2021) "О защите прав потребителей"

**Основная литература**

1. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник. - М.: Издательский центр "Академия", 2017. – 224 с.
2. Хабибулин, А. Г. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / А. Г. Хабибулин, К. Р. Мурсалимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. — 364 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0874-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150310>
3. Гражданское право: учебник для среднего профессионального образования / отв. ред. С.П. Гришаев. - 4-e изд., перераб. и доп. - Москва : Норма: ИНФРА-М, 2021. - 688 с.: - (Ab ovo). - ISBN 978-5-91768-904-3. - Текст : электронный. - URL: [https://znanium.com/catalog /product/1203867](https://znanium.com/catalog%20/product/1203867)
4. Миронов, А. Н. Административное право : учебник / А.Н. Миронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. — 320 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0726-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com /catalog/product/1169288
5. Семейное право : учебник / под ред. А.А. Демичева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. — 301 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0803-7. - Текст: электронный. - URL: [https://znanium.com/catalog/product /1203956](https://znanium.com/catalog/product%20/1203956)
6. Гуреева, М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / Гуреева М.А. — Москва : КноРус, 2021. — 219 с. — ISBN 978-5-406-08494-6. — URL: https:// book.ru/book/939882
7. Трудовое право : учебник / Н.Н. Косаренко, Б.В. Шагиев. — Москва : КноРус, 2019. — 186 с. — СПО. — ISBN 978-5-406-07191-5. — Режим доступа: <https://www.book.ru/book/931909>
8. Вронская, М.В. Гражданское право : учебник / Вронская М.В. — Москва : Юстиция, 2020. — 407 с. — ISBN 978-5-4365-4605-6. — URL: <https://book.ru/book/936163>
9. Смоленский, М.Б. Гражданское право : учебник / Смоленский М.Б., Астапова Е.В., Михайлов С.В. — Москва : КноРус, 2021. — 325 с. — ISBN 978-5-406-04481-0. — URL: <https://book.ru/book/936796>
10. Смоленский, М.Б. Административное право : учебник / Смоленский М.Б., Алексеева М.В. — Москва : КноРус, 2021. — 248 с. — ISBN 978-5-406-04539-8. — URL: <https://book.ru/book/936725>
11. Конституционное право России : учебник / Комарова В.В., под ред., Варлен М.В., Лебедев В.А., Таева Н.Е. — Москва : КноРус, 2021. — 279 с. — ISBN 978-5-406-03714-0. — URL: <https://book.ru/book/936614>
12. Тыщенко, А. И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / А. И. Тыщенко. — 4-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 221 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-369-01657-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1082970>

**Дополнительная литература**

1. Матвеев, Р.Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Матвеев Р.Ф. — Москва : КноРус, 2020. — 157 с. — ISBN 978-5-406-07328-5. — URL: <https://book.ru/book/932171>
2. Некрасов, С.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Некрасов С.И., Зайцева-Савкович Е.В., Питрюк А.В. — Москва : Юстиция, 2020. — 211 с. — ISBN 978-5-4365-4667-4. — URL: <https://book.ru/book/936006>
3. Николюкин, С.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности (тестовые задания) : учебное пособие / Николюкин С.В. — Москва : Русайнс, 2021. — 95 с. — ISBN 978-5-4365-5230-9. — URL: <https://book.ru/book/937042>