



Правоведение

СКИФ



Кафедра «Основы правоведения»

Лекционный курс

Автор

Резванова Л.А.

Аннотация

Лекционный курс предназначен для студентов неюридических специальностей, обучающихся по очной, очно-заочной и заочной формам обучения. Может быть полезен всем желающим получить начальные знания в области права.

Автор

Резванова Лариса Анатольевна

кандидат юридических наук, доцент

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЛЕКЦИЯ №1	4
Тема 1. Государство и право	4
ЛЕКЦИЯ №2.....	13
Тема 2. Конституционное право	13
ЛЕКЦИЯ №3.....	17
Тема 3. Гражданское право.....	17
ЛЕКЦИЯ №4.....	49
Тема 4. Трудовое право.....	49
ЛЕКЦИЯ №5.....	99
Тема 5. Административное право	99
Тема 6. Уголовное право	108
ЛЕКЦИЯ №6.....	111
Тема 7. Семейное право	111

ЛЕКЦИЯ №1

Тема 1. Государство и право

1. Понятие и социальное назначение государства, его сущность и функции.
2. Понятие и роль механизма государства. Понятие и система государственных органов.
3. Форма государства. Понятие и признаки правового государства.
4. Понятие права, его социальное назначение. Взаимосвязь права и государства.
5. Норма права: понятие, структура. Виды правовых норм.
6. Источники (формы) права. Нормативные акты, их виды и действие во времени, в пространстве и по кругу лиц.
7. Предмет и метод правового регулирования. Система права.
8. Правоотношения: понятие, виды. Основания возникновения правоотношений. Содержание правоотношений.
9. Понятие, признаки и состав правонарушений. Виды правонарушений.
10. Понятие и функции юридической ответственности.
11. Роль граждан в правовом регулировании.
12. Понятие, значение и сфера деятельности отраслевого законодательства.

Государство – это особая организация публичной власти и управления, располагающая специальным аппаратом принуждения и способная придавать своим распоряжениям обязательную силу для населения всей страны.

Существует 2 подхода к определению государства:

1.Классовый, в рамках которого государство можно определить как организацию политической власти экономически господствующего класса. В случае возникновения противоречий между классами государство выступает в качестве машины подавления.

2.Общесоциальный, в рамках которого государство – организация политической власти, создающая условия для компромисса интересов различных классов и социальных групп.

Признаки государства: публичная власть, деление населения на территории, налоги и сборы, суверенитет, издание общеобязательных правил поведения, причастность всего населения к государству, язык.

Функции государства – это основные направления деятельности государства по осуществлению стоящих перед ним задач. Они всегда выражают его предметно-политическую сущность.

Функции государства по продолжительности действия классифицируются на постоянные и временные, по социальной значимости на общие и специальные, по формам осуществления – законодательная, правоисполнительная, правоприменительная, правоохранительная, контрольно-надзорная. Наиболее значимым является деление функций государства по объекту воздействия на внутренние и внешние. К внутренним относятся: экономическая, социальная, финансового контроля, политическая, охрана правопорядка, экологическая функции. К внешним функциям относятся функция обороны страны; функция

Правоведение

поддержания мирового порядка; функция сотрудничества с другими государствами; антитеррористическая функция.

Механизм государства – совокупность государственных организаций, посредством которых реализуется государственная власть и обеспечивается государственное руководство обществом.

К государственным организациям относятся:

1. Государственные предприятия – это часть механизма государства, разновидность государственных организаций, обеспечивающих хозяйственную деятельность в целях производства продукции, выполнения работ, оказания услуг для удовлетворения потребностей общества в целом, частных лиц, а также для извлечения прибыли.

2. Государственные учреждения – это часть механизма государства, разновидность государственных организаций, осуществляющих непосредственную практическую деятельность по выполнению функций государства.

3. Государственные органы – это часть механизма государства, разновидность государственных организаций, наделенных государственно-властными полномочиями для реализации государственной власти.

Наряду с государственными органами в механизме государства выделяют должностных лиц. Совокупность государственных органов и должностных лиц составляет **государственный аппарат**.

Формой государства называется совокупность основных способов организации, устройства и осуществления государственной власти, выражающих его сущность. Она включает в себя 3 элемента:

1. **Форма правления** – это порядок образования и организации высших органов государственной власти, их взаимоотношения друг с другом и населением. Традиционно различают 2 основные формы правления: монархия и республика.

Монархия – форма правления, где верховная власть пожизненно принадлежит одному лицу – монарху, который наследует ее как представитель правящей династии, выступает единоличным главой государства и не отвечает перед населением за свои властные действия. С точки зрения полноты власти монарха выделяют два вида монархии: абсолютные (неограниченные) и конституционные (ограниченные). В свою очередь конституционная монархия может быть дуалистической и парламентарной. В рамках **абсолютной** монархии вся полнота верховной государственной власти сосредоточена в руках одного правителя. В **дуалистических** монархиях наблюдается разделение властей. Законодательная власть принадлежит парламенту, но при этом монарх может наложить абсолютное вето на закон, который создает парламент, а также монарх может распустить парламент. Парламент избирается подданными. Исполнительная власть принадлежит монарху. Правительство отвечает непосредственно перед монархом. Судебная власть также принадлежит монарху.

Парламентская монархия отличается тем, что статус монарха формально и фактически ограничен во всех сферах осуществления государственной власти. Он царствует, а не правит. Законодательная власть принадлежит парламенту, исполнительная – правительству, которое несет ответственность за свою деятельность перед парламентом.

Правоведение

Республика – это форма государственного правления, при которой высшая государственная власть осуществляется коллегиально выборными органами, избираемыми населением на определенный срок. Выделяются парламентарные, президентские, смешанные. **Парламентарной** республике присущи следующие характерные черты: глава государства – президент избирается парламентом. Правительство возглавляет исполнительную власть, формируется парламентом и ему подотчетно. Парламент может выразить правительству недоверие, за которым следует его отставка. Президент после совещания с главой правительства, представителями палат имеет право роспуска нижней палаты или обеих палат. **Президентской** республике присущи следующие характерные черты: глава государства избирается коллегией выборщиков или непосредственно народом. Президент является главой исполнительной власти и не наделен правом роспуска парламента. Правительство формируется президентом и ответственно перед ним, а не перед парламентом. Для **смешанной** республики характерны следующие особенности: глава государства избирается непосредственно народом и формирует правительство, которое ему подотчетно, а так же наделен правом роспуска нижней палаты.

2. Форма государственного устройства – это способ национального и административно-территориального устройства государства, отражающий характер взаимоотношений между составными частями, а так же между центральными и местными органами власти. С точки зрения государственного устройства государства подразделяются на унитарные (единые государственные образование), федеративные (союзы относительно самостоятельных в правовом отношении государственных образований), конфедеративные (временный союз государств).

Под **унитарным** государством понимается единое государство, которое подразделяется только на административно-территориальные единицы и не может включать в свой состав государственные образования. Признаки унитаризма: единый властный центр, единая конституция и система законодательства, единое гражданство, единая система налогов и единая денежная система. **Федерация** – сложное союзное государство, объединяющее национально-государственные или административно-территориальные образования, именуемые субъектами. При этой форме государственного устройства образуются общие для всей федерации высшие органы государственной власти, при этом сохраняются высшие органы государственной власти в субъектах федерации. Федерации обладают двумя системами законодательной, исполнительной и судебной власти: федеральной и каждого субъекта. **Конфедерация** – это государственно-правовое объединение, союз суверенных государств. Она создается всегда временно для достижения определенных, ограниченных задач. Создание конфедерации закрепляется договором. Каждый субъект конфедерации полностью сохраняет свой суверенитет и обладает правом выхода из конфедерации на основе юридически обоснованного одностороннего волеизъявления, а также правом нуллификации, то есть отмены актов органов конфедерации на своей территории.

3. Политико-правовой режим – совокупность политико-правовых средств и способов осуществления государственной власти, выражающих ее содержание и характер. Различают следующие две группы политических режимов:

Правоведение

демократический и антидемократический, который в свою очередь подразделяется на авторитарный и тоталитарный. Авторитарный политический режим делится на монархический, теократический, олигархический и военное правление. Тоталитарный политический режим делится на коммунизм, фашизм, национал-социализм.

ПРАВОВОЕ ГОСУДАРСТВО – это демократическое государство, где обеспечиваются господство права и верховенство закона, где признаются и гарантируются права и свободы граждан и где в основу организации государственной власти положен принцип разделения властей. В основе правового государства лежит демократия, которая имеет 2 формы выражения: непосредственная и представительная демократия. Под непосредственной демократией понимается прямое волеизъявление народа или его части по вопросам государственной и общественной жизни. Основными формами непосредственной демократии выступают референдум и выборы. Представительная демократия означает осуществление власти народа через представительные органы (президент, парламент). Представительные органы избираются непосредственно народом, состоят из его полномочных представителей и призваны выражать волю народа.

Основными сферами воздействия государства на право является правотворчество и правореализация. Государство юридически оформляет и закрепляет лишь то, что уже созрело в обществе в виде потребностей.

Государство придает праву важные свойства – формальную определенность, общеобязательность. Право юридически оформляет государство, регулирует все основные стороны его функционирования и тем самым придает государству и его деятельности легитимный характер. Оно регламентирует порядок формирования органов государства, закрепляет их компетенцию и упорядочивает их отношения между собой, подчиняет деятельность государства определенному правовому режиму, устанавливает пределы вмешательства государства в работу институтов гражданского общества, частную жизнь граждан. С помощью права определяются вид и мера государственного принуждения, вследствие чего оно становится правовым и контролируемым. Право – важнейшее и необходимое средство юридического общения со всеми субъектами права как внутри страны, так и за ее пределами, с мировым сообществом.

Право — это система общеобязательных социальных норм (правил поведения), установленных государством и обеспечиваемых силой его принуждения.

Право характеризуется следующими признаками:

1. Нормативностью – право состоит из норм, т. е. правил поведения общего характера, адресованных персонально неопределенному кругу лиц, попадающих в ситуацию, регулируемую данными нормами. Потенциально действие правовой нормы может быть распространено на любого, кто находится на территории государства, хотя круг конкретных адресатов правовых норм может быть различен.

2. Общеобязательностью. Правовые нормы обязательны для исполнения любыми лицами и организациями, которым они адресованы, вне зависимости от того, как те к ним относятся, нравятся они им или нет.

Правоведение

3. Формальной определенностью. Правовые нормы выражаются в словесно-письменной форме в текстах различных источников права и благодаря этому отличаются большей степенью определенности и ясности.

4. Системностью. Ни одна правовая норма не регулирует общественные отношения самостоятельно, все правовые нормы логически неразрывны, взаимосвязаны и соподчинены, они вытекают друг из друга, образуя целостную систему, называемую системой законодательства.

5. Многократностью применения. Нормы права рассчитаны на регулирование не единичного отношения, а напротив, ограниченного количества случаев, возникающих в типичных жизненных ситуациях.

6. Гарантированность государством. Реализация правовых норм обеспечивается авторитетом государства и возможностью применения принуждения к лицам, которые нарушают правовые нормы или уклоняются от их исполнения.

Право призвано быть стабилизирующим фактором общественного развития: в соответствии со своим предназначением правовые нормы выполняют в обществе следующие *функции*:

— регулятивную, которая проявляется в способности воздействовать на поведение членов общества правовыми средствами;

— охранительную, заключающуюся в способности охранять положительные, общественно полезные и вытеснять вредные отношения;

— гуманистическую, которая выражается в том, что право смягчает возникающие в обществе социальные противоречия и конфликты;

— воспитательную, отражающуюся в подготовке подрастающего поколения к восприятию существующих в обществе ценностей и идеалов;

— идеологическую, в рамках которой право способствует формированию в общественном сознании представлений о необходимых и желательных принципах и правилах поведения.

Нормой права называется общеобязательное формально определенное правило поведения, установленное или санкционированное государством, обеспечиваемое возможностью государственного принуждения, являющееся регулятором общественных отношений.

Элементы нормы права:

1. **Гипотеза** – часть нормы права, в которой устанавливаются условия и обстоятельства, при наличии которых норма начинает действовать;

2. **Диспозиция** – часть правовой нормы, которая указывает на должное поведение людей, при наступлении условий, указанных в гипотезе;

3. **Санкция** – часть правовой нормы, указывающая на те неблагоприятные последствия, которые могут быть применены к нарушителю, невыполнившему условия диспозиции.

Все *правовые нормы* по различным критериям и основаниям *могут быть разделены* на определенные группы и виды.

1. В зависимости от вида регулируемых общественных отношений нормы делятся на конституционно-правовые, административно-правовые, гражданско-правовые, уголовно-правовые, семейно-правовые т.п.

Правоведение

2. По юридической силе все правовые нормы можно разделить на нормы законов и нормы подзаконных актов.

3. По характеру содержащихся в их тексте правил поведения все правовые нормы могут быть разделены на обязывающие, запрещающие и управомочивающие нормы.

4. По действию во времени нормы делятся на нормы неопределенного длительного действия, временные и чрезвычайные нормы.

5. По кругу субъектов права нормы делятся на общие, специальные (регулируют поведение конкретного, определенного круга субъектов), исключительные (распространяются на отдельных субъектов права).

6. По пределам действия в пространстве правовые нормы делятся на нормы общего действия и местного действия.

7. По способу установления правил поведения нормы делятся на императивные (не допускают никаких отступлений от установленного ими правила поведения, действуя независимо от усмотрения субъектов права) и диспозитивные (предоставляют субъектам права возможность самим определять конкретное содержание своих прав и обязанностей).

8. По функциональному назначению правовые нормы подразделяются на материальные (регулируют содержательную сторону общественных отношений, в них закрепляются права и обязанности участников правоотношений) и процессуальные (регулируют порядок деятельности компетентных государственных органов по осуществлению и защите материальных норм).

Система права – внутренняя структура права, которая делится на институты, отрасли и нормы права.

Единицей системы права является норма права.

Институт права – обособленный комплекс правовых норм, являющихся специфической частью отрасли права и регулирующих определенных видов общественных отношений.

Отрасль права – совокупность взаимосвязанных правовых норм и институтов, регулирующих относительно сомнительную группу однородных общественных отношений.

В основе деления системы права на отрасли лежат два критерия – предмет и метод правового регулирования. Предмет – это что регулируется, метод – это как регулируется.

Все отрасли права можно разделить на материальные (конституционное, гражданское, трудовое, семейное, уголовное, административное, экологическое, финансовое право) и процессуальные отрасли (гражданское процессуальное право, уголовное процессуальное право).

Источники права (формы права) – официальные способы выражения и закрепления правовых норм, придания правилам поведения общеобязательного юридического значения.

Правовой обычай – это устойчивое, сложившееся в результате многократного применения правило общественного поведения людей, которое санкционировано государством, и соблюдение которого гарантируется государственным принуждением. В Российской Федерации правовой обычай признается источником права: Гражданский кодекс РФ устанавливает, что

Правоведение

некоторые имущественные отношения могут регулироваться обычаями делового оборота. **Обычаем делового оборота** называется сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе или нет.

Судебный прецедент – это решение суда по конкретному делу, которое принимается за эталон (образец) при разрешении других аналогичных дел. В РФ судебный прецедент источником права не признается.

Нормативным договором называют соглашение двух или более субъектов права, которому государство придает общеобязательный характер. Нормативный договор является компромиссом договаривающихся сторон, характеризуется тем, что устанавливает нормы-самообязательства для субъектов, являющихся носителями публичных интересов и порождает особые последствия в виде подзаконных актов. Виды нормативных договоров: федеративные, государственные, учредительные договоры, межрегиональные, межгосударственные соглашения, управленческие договоры, общие договоры в экономической и социальной сферах.

Правовая доктрина как источник права представляет собой мнение ученых юристов по вопросам права. Сложность, высокая степень обобщения и абстрактность права требуют частого привлечения ученых-юристов к разъяснению тех или иных правовых норм. В настоящее время правовая доктрина как источник права широко используется в мусульманских странах, где она служит основой для разрешения имущественных, брачно-семейных споров. Нередко обосновывают свои решения ссылками на труды ученых английские судьи.

Религиозные тексты как источник права прежде всего имеют широкое распространение в мусульманских странах, многие из которых представляют собой теократические государства. Главными источниками мусульманского права считаются Коран и Сунна.

Нормативно-правовой акт РФ – это изданный или санкционированный компетентными государственными органами правовой акт, обладающий государственно-властным характером, имеющий официально-документальную форму, содержащий обязательные правила поведения и гарантированный принудительной силой государства. Нормативные акты издаются только компетентными государственными органами с соблюдением установленного законом порядка и обладают определенной юридической силой. Под юридической силой понимается степень подчиненности данного нормативно-правового акта (НПА) другим нормативно-правовым актам. Юридическая сила показывает место НПА в правовой системе государства.

В зависимости от юридической силы НПА делятся на законы и подзаконные акты.

Правоотношения – урегулированное на основе норм права общественное отношение, участники которого являются носителями субъективных прав и обязанностей, гарантированных государством.

Все правоотношения возникают, изменяются и прекращаются на основе юридических фактов.

Правоведение

Под юридическими фактами понимают конкретные жизненные обстоятельства. Юридические факты делятся на события и действия.

События – это такие жизненные обстоятельства, которые не зависят от воли субъектов правоотношения.

Действия – это такие жизненные обстоятельства, которые зависят от воли субъекта. Делятся на правомерные и неправомерные.

Для порождения конкретных правовых последствий необходима совокупность нескольких юридических фактов, именуемых фактическим составом.

Выделяют следующие **виды правоотношений**:

1. В зависимости от структуры межсубъектной связи:

абсолютные – в данных правоотношениях формально определен только управомоченный участник. Вторая сторона правоотношения как персонально определенный субъект отсутствует. При этом у всех субъектов существует обязанность не нарушать субъективное право первого участника. Например, отношения собственности, где собственнику противостоит неопределенное множество субъектов права, обязанных воздерживаться от любых действий, препятствующих реализации права собственности;

относительные – персонально определены все участники. К этому типу относятся все правоотношения договорного типа, сделки, обязательства. Носителю субъективного права – управомоченному лицу в относительном правоотношении противостоит конкретное обязанное лицо.

2. В зависимости от количества участников: двусторонние и многосторонние;

3. В зависимости от функциональной роли:

регулятивные – правоотношения, которые направлены на обеспечение развития общественных отношений;

охранительные – правоотношения, основным содержанием которых являются правовые запреты, правовые ограничения либо активные обязанности соответствующих должностных лиц, предусмотренные в целях обеспечения охраны регулятивных правоотношений.

4. В зависимости от нормативного основания: материальные и процессуальные;

5. В зависимости от количества правовых связей:

простые правоотношения – имеется одна правовая связь, т.е. субъективному праву одного участника соответствует юридическая обязанность другого участника;

сложные – каждый из участников одновременно обладает субъективными правами и обязанностями. Сложными правоотношениями являются, как правило, процессуальные правоотношения, трудовые правоотношения и др.

Структура правоотношения:

— объект правоотношения – те общественные отношения, которые подлежат урегулированию;

— субъект правоотношения – те участники правоотношения;

— содержание правоотношения – содержание выражается в правах и обязанностях, которые устанавливаются в правоотношениях.

Правонарушения, понятия, виды.

Правоведение

Правонарушения – виновное противоправное общественно опасное или общественно вредное деяние, причиняющее вред интересам личности, обществу и государству.

Признаки правонарушения:

- ✓ прежде всего – это деяние, которое может выражаться в виде действия и бездействия;
- ✓ вина, т.е. психическое отношение субъекта к содеянному;
- ✓ противоправность – несоответствие нормам закона;
- ✓ вредный результат;
- ✓ причинная связь между деянием и вредным результатом;
- ✓ юридическая ответственность.

Все правонарушения делятся на преступления (максимальная степень общественной опасности – уголовная ответственность) и проступки (менее опасны – гражданские, дисциплинарные, административные, процессуальные).

Юридическая ответственность – мера государственного принуждения применяемая в отношении лица либо организации и проявляющаяся в претерпевании виновным неблагоприятных последствий личного и (или) имущественного характера.

Виды ответственности:

- ✓ гражданско-правовая
- ✓ дисциплинарная
- ✓ уголовная
- ✓ материальная
- ✓ административная.

ЛЕКЦИЯ №2

Тема 2. Конституционное право

1. Народовластие в РФ, формы его осуществления.
2. Основы конституционного строя РФ.
3. Понятие правового статуса человека и гражданина и его основные принципы.
4. Система основных прав, свобод и обязанностей человека и гражданина. Классификация основных прав и свобод.
5. Основы конституционного статуса РФ и ее субъектов.
6. Компетенция РФ. Разграничение предметов ведения и полномочий между РФ и ее субъектами.
7. Принцип разделения законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти.
8. Понятие и виды государственных органов.
9. Основы конституционного статуса Президента РФ, его положение в системе органов государства.
10. Местное самоуправление в РФ.

Основы конституционного строя РФ – это закрепленные в Конституции основные фундаментальные принципы, лежащие в основе жизнедеятельности государства и общества. К числу таких принципов относятся:

- принцип демократизма;
- федерализма;
- республиканской формы правления;
- верховенство закона;
- принцип рыночной экономики;
- разделение властей;
- принцип светского государства;
- принцип социального государства;
- принцип политического и идеологического многообразия, то есть плюрализма.

Глава 1 Конституции посвящена основам конституционного строя.

Правовой статус личности – это система прав, свобод и обязанностей индивида, закрепленным за ним государством в законодательстве.

Право человека – установленные и гарантируемые государством в правовой норме возможности индивида совершать определенные действия в указанной в зоне сфере.

Свободы человека – те сферы деятельности, в которые государство не должно вмешиваться, в которых индивид может действовать по своему усмотрению в соответствии со своими интересами и целями, не выходя за рамки дозволенные законом.

Обязанности человека – установленные и гарантированные государством требования к поведению человека, обязательные для исполнения.

Глава 2 Конституции посвящена правам и свободам человека и гражданина.

Правоведение

Виды прав человека: личные (право на жизнь, личную неприкосновенность), политические (гражданство, право избирать и быть избранным), социально – экономические (право собственности), культурные.

Федеративное устройство РФ. РФ – суверенное целое федеративное государство, состоящее из равноправных субъектов, деление происходит по национально-территориальному признаку, т.е. это республики, автономная область и автономные округа; административно-территориальное деление – края, области и города федерального значения.

Признаки федеративности:

- государственная целостность – означает, субъекты права выхода не имеют;
- единство государственной власти;
- разграничения предметов ведения и полномочий между органами власти РФ и субъектов РФ.

Федеративное устройство РФ регламентировано главой 3 Конституции РФ.

Органы законодательной власти. Законодательная власть – делегированная народом своим представителям государственная власть, реализуемая коллегиально, путем издания законодательных актов, а также наблюдения и контроля за исполнительной властью.

Законодательным органом является Федеральное собрание, состоящее из двух палат: верхняя палата – Совет Федерации формируется по двум представителям от каждого субъекта федерации, нижняя палата – Государственная Дума, избирается гражданами путем прямых всеобщих выборов сроком на пять лет, состоит из 450 депутатов.

Основной функцией палат Федерального Собрания является принятие законов. Законодательный процесс начинается в Государственной Думе, федеральный закон принимается большинством голосов от общего числа депутатов Государственной Думы, далее принятый закон в течение пяти дней передается на рассмотрение Совету Федерации. Федеральный закон считается принятым, если за него проголосовало более половины от общего числа членов Совета Федерации или если в течение 14 дней закон Советом Федерации не был рассмотрен.

Далее принятый закон в течение пяти дней направляют Президенту РФ, который в течение 14 дней подписывает и обнародует закон, однако Президент может наложить вето, т.е. отклонить закон, тогда закон передается вновь на рассмотрение и для его принятия требуется не менее двух третей голосов в каждой палате, если закон принят уже этим количеством голосов, то Президент обязан подписать и обнародовать закон в течение 7 дней.

Органы исполнительной власти. Исполнительная власть – подзаконная ветвь власти, деятельность которой направлена на обеспечения исполнения законов и других актов. Исполнительная власть реализуется через систему исполнительных органов, в которую входят Правительство РФ, федеральные министерства, федеральные службы, федеральные агентства.

Правительство является органом, отвечающим за текущее осуществление политики во всех направлениях. Членов Правительства назначает и освобождает

Правоведение

Президент РФ. Председателя Правительства Президент назначает с согласования Государственной Думы. Если Дума три раза отклонит кандидатуру на пост Председателя Правительства, Президент назначит его, а Государственную Думу распускает, объявляя досрочные выборы.

Правительство действует в пределах срока полномочий Президента и слагает свои полномочия перед вновь избранным Президентом. Правительство РФ руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность.

Федеральное министерство является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в установленной актами Президента РФ и Правительства РФ сфере деятельности. Его возглавляет входящий в состав Правительства РФ министр.

Наиболее важными полномочиями Правительства РФ является:

- реализация внутренней и внешней политики РФ;
- регулирование в социально-экономической сфере;
- обеспечение единства системы исполнительной власти в РФ, направление и контроль за деятельностью ее органов;
- формирование федеральных целевых программ и обеспечение их реализации;
- реализация права законодательной инициативы.

Правительство РФ в пределах своей компетенции издает постановления и распоряжения, обеспечивает их исполнение.

Органы судебной власти. Судебная власть – независимая ветвь государственной власти, осуществляемая путем гласного состязательного рассмотрения и разрешения в судебных заседаниях споров о праве.

Судебные органы осуществляют государственную власть в особой форме – в форме правосудия. Судебная власть в РФ осуществляется Конституционным судом РФ, Верховным судом в РФ и системой федеральных судов общей юрисдикции, системой федеральных арбитражных судов.

Судебная система – это закрепленная Конституцией РФ совокупность судов, построенная с учетом федеративного и административно-территориального устройства России.

В судебную систему России входят следующие виды судебных органов:

- федеральные суды;
- конституционные (уставные) суды субъектов РФ;
- мировые судьи субъектов РФ.

К федеральным судам относятся:

1. Конституционный Суд РФ;
2. Верховный Суд РФ, верховные суды республик, краевые и областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов, районные суды, военные и специализированные суды, составляющие систему федеральных судов общей юрисдикции;
3. Федеральные арбитражные суды округов, арбитражные апелляционные суды, арбитражные суды субъектов РФ.

Правоведение

К судам субъектов РФ относятся:

- 1) конституционные (уставные) суды субъектов РФ;
- 2) мировые судьи, которые являются судьями общей юрисдикции субъектов

РФ.

ЛЕКЦИЯ №3

Тема 3. Гражданское право

1. Гражданское право: понятие, предмет, сфера правового регулирования.
2. Граждане как субъекты гражданского права, средства индивидуализации граждан.
3. Понятие и значение гражданской правоспособности и дееспособности.
4. Юридические лица: понятие, признаки и виды юридических лиц.
5. Право собственности и другие вещные права.
6. Приобретение и прекращение права собственности.
7. Сделки и доверенности. Условия действительности сделок.
8. Пределы осуществления и способы защиты гражданских прав.
9. Понятие обязательства и способы обеспечения обязательств.
10. Понятие и виды договоров. Существенные условия договоров.

Граждане – индивидуальные субъекты гражданско-правовых отношений. Для участия в гражданско-правовых отношениях необходима их строгая индивидуализация.

В качестве средств индивидуализации Гражданский кодекс выделяет имя гражданина и место жительства (ст. 19 и 20), кроме того, граждане имеют юридические свойства: правоспособность и дееспособность.

К **физическим лицам** относятся:

- а) граждане Российской Федерации;
- б) граждане других государств;
- в) лица без гражданства.

Чтобы стать субъектом гражданского правоотношения, необходимо обладать правосубъективностью. Содержание правосубъективности раскрывается через такие понятия, как **правоспособность и дееспособность**.

Гражданская правоспособность – способность иметь гражданские права и нести обязанности. Возникает правоспособность с момента рождения человека и является неотчуждаемой на протяжении всей его жизни. Например, человек может отказаться от права составить завещание, но он не может отказать себе в возможности оставить завещание. Право на жизнь по российскому законодательству возникает с момента рождения, хотя по законодательству некоторых других государств право на жизнь возникает до момента рождения человека. В то же время российское гражданское законодательство предусматривает защиту интересов еще не родившегося ребенка – согласно ст. 1166 части третьей Гражданского кодекса РФ "При наличии зачатого, но еще не родившегося наследника раздел наследства может быть осуществлен только после рождения такого наследника".

За всеми гражданами РФ признается равная правоспособность. Ограничение правоспособности возможно только в установленном законом порядке. Например, лицам, осужденным за совершение определенного вида преступления, уголовное законодательство предусматривает запрет (ограничение) на занятие некоторыми видами деятельности. Иностранцы граждане, находясь на

Правоведение

территории Российской Федерации, обладают тем же объемом прав, что и граждане России, и не могут иметь иных прав, даже если они зафиксированы в законодательстве государства, гражданами которого они являются. Для иностранных граждан ограничение правоспособности возможно не только по федеральному закону, но и по постановлению Правительства РФ как ответная мера за ущемление прав российских граждан за рубежом.

Гражданская дееспособность – способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять свои права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Наиболее существенными элементами содержания дееспособности граждан являются возможность самостоятельного заключения сделок (сделкоспособность) и возможность нести самостоятельную имущественную ответственность за причиненный вред (деликтоспособность). Закон не предусматривает возможности ограничения гражданином своей дееспособности, равным образом, как и признание себя недееспособным по своей воле.

В отличие от правоспособности возникновение дееспособности предполагает достижение гражданином определенного уровня Психической зрелости и интеллектуального развития. Учитывая это, Гражданский кодекс российской Федерации устанавливает несколько видов дееспособности:

- 1) дееспособность малолетних (ст. 28 ГК РФ);
- 2) дееспособность несовершеннолетних (ст. 26 ГК РФ);
- 3) дееспособность в полном объеме (п. 1 ст. 21 ГК РФ).

Дееспособность малолетних от 6 до 14 лет предусматривает возможность совершения трех видов сделок:

1. Мелкие бытовые сделки. Существуют два критерия мелкой бытовой сделки. Во-первых, это сделки, направленные на удовлетворение обычных каждодневных потребностей малолетнего или членов его семьи, т. е. имеющие потребительский характер. Во-вторых, это сделки, незначительные по сумме. Закон не устанавливает конкретную сумму, являющуюся показателем мелкой бытовой сделки. И это создает сложности в определении диапазона совершения сделок малолетними.

2. Сделки, направленные на получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения или государственной регистрации. Это означает, что малолетние могут самостоятельно принимать подарки любой стоимости, за исключением тех, которые оговорены выше.

3. Сделки по распоряжению денежными средствами, предоставленными малолетним их родителями либо с согласия родителей третьим лицом. Родители имеют право устанавливать размер предоставляемой суммы и контролировать ее использование.

Все остальные сделки, не вошедшие в этот перечень, лица в возрасте до 14 лет совершать не могут. При необходимости эти сделки совершают родители, усыновители или опекуны малолетних. Малолетние не несут имущественной ответственности по всем совершенным ими сделкам и не отвечают за причиненный ими вред. Вся ответственность и обязательства возмещения вреда по сделкам малолетних лежат на их родителях, усыновителях или опекунах. Данное обстоятельство дает повод теоретикам права считать, что хотя в Гражданский

Правоведение

кодекс и введена статья "Дееспособность малолетних", на самом деле граждане до 14 лет не являются дееспособными, так как нельзя говорить о дееспособности лица, если оно не несет самостоятельной ответственности за свои действия, т. е. у него нет деликтоспособности.

Дееспособность несовершеннолетних от 14 до 18 лет предполагает помимо возможности совершения сделок, разрешенных малолетним, еще три вида сделок:

1. Право самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами. Закон предусматривает случаи ограничения данного права, если несовершеннолетний с точки зрения родителей неразумно расходует заработанные средства. Тогда по ходатайству родителей, усыновителей или попечителей либо органов опеки и попечительства суд может лишить несовершеннолетнего права распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами (п. 4 ст. 26 ГК РФ).

2. Осуществлять права автора на произведение искусства, изобретение или иной результат своей интеллектуальной деятельности.

3. Право вносить вклады в кредитные учреждения и распоряжаться ими, а по достижении шестнадцати лет также иметь право быть членом кооператива.

Все остальные сделки несовершеннолетние от 14 до 18 лет могут совершать только с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителей. Письменное согласие может быть получено как до совершения несовершеннолетними сделки, так и после ее совершения.

Важной особенностью дееспособности несовершеннолетних является то обстоятельство, что данная категория граждан несет имущественную ответственность по всем совершаемым ими сделкам (как разрешенным п. 2 ст. 26 ГК РФ, так и требующим письменного согласия законных представителей), а также отвечает по закону за причиненный вред.

Дееспособность в полном объеме предполагает возможность совершения всех сделок без ограничения. Полная дееспособность наступает по достижении восемнадцатилетнего возраста. В ряде случаев закон допускает объявление полностью дееспособного гражданина до достижения им восемнадцати лет.

Объявление несовершеннолетнего гражданина полностью дееспособным называется эмансипацией (ст. 27 ГК РФ). Эмансипация допускается с шестнадцатилетнего возраста и возможна в двух случаях:

а) при вступлении несовершеннолетнего гражданина в брак;

б) если несовершеннолетний работает по трудовому договору или с согласия своих законных представителей занимается предпринимательской деятельностью.

Полная гражданская дееспособность является величиной постоянной. Однако законодатель определил обстоятельства, при которых возможно **ограничение дееспособности** граждан. Первое обстоятельство указано в п. 4 Ст. 26 ГК РФ и относится к несовершеннолетним лицам, расходующим заработанные ими средства неразумно. Второе обстоятельство касается совершеннолетних граждан, злоупотребляющих спиртными напитками и тем самым ставящих свою семью в тяжелое материальное положение (ст. 30 ГК РФ). В этом случае над такими гражданами устанавливается попечительство. Для лиц, подпадающих под ст. 30 ГК

Правоведение

РФ, ограниченная дееспособность предполагает возможность совершения лишь мелких бытовых сделок, за исключением покупки спиртных напитков. Распоряжаться своими заработком, пенсией и другими доходами, а также совершать иные сделки помимо мелких бытовых, данная категория граждан может лишь с согласия своего попечителя. Однако такие граждане самостоятельно несут имущественную ответственность по совершенным им сделкам и причиненный ими вред. И при первом, и при втором обстоятельствах ограничение дееспособности возможно только на основании решения суда.

В особых случаях возможно **признание гражданина недееспособным**.

Лишение дееспособности допускается в отношении гражданина, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими. Признать гражданина недееспособным может только суд на основании соответствующего медицинского заключения. От имени гражданина, признанного недееспособным, все сделки совершает его опекун. Если после проведенного курса лечения гражданин становится способным контролировать свои действия, он может быть (опять же на основании соответствующего медицинского заключения) признан судом дееспособным в полном объеме.

Для защиты прав и интересов недееспособных или не полностью дееспособных граждан над ними устанавливается опека или попечительство.

Полностью дееспособный гражданин может заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, а также предпринимательской деятельностью совместно с другими гражданами или организациями в рамках юридического лица. Под предпринимательской деятельностью понимается самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке, и основными критериями отнесения деятельности к разряду предпринимательской является систематическое получение прибыли как цель такой деятельности и ее рискованный характер.

Законодательство предусматривает некоторые ограничения прав на занятие предпринимательской деятельностью, связывая их с социальным статусом отдельных граждан РФ. Так, в соответствии с Законом РФ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» должностным лицам органов государственной власти и государственного управления, а также другим служащим государственного аппарата запрещается заниматься самостоятельной предпринимательской деятельностью, иметь в собственности предприятия, занимать должности в органах управления хозяйствующего субъекта.

Индивидуальная предпринимательская деятельность ведется гражданином от своего имени и на свой собственный риск (от своего имени он совершает сделки и другие юридически значимые действия), он отвечает перед кредиторами всем своим имуществом, а не только тем, которое используется в предпринимательской деятельности.

Правоведение

Предпринимательская деятельность граждан подлежит государственной регистрации. Гражданин имеет право заниматься предпринимательской деятельностью только с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, т. е. получив свидетельство о государственной регистрации.

Государственная регистрация индивидуальных предпринимателей осуществляется по месту их жительства в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган.

Для занятия определенными видами деятельности индивидуальному предпринимателю в соответствии с законодательством необходимо получить лицензию.

При организации группой граждан полного товарищества им необходимо также зарегистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей. При этом необходимо учитывать, что граждане-предприниматели, в том числе участники полного товарищества, могут осуществлять только те виды деятельности, которые указаны в свидетельстве о регистрации.

Индивидуальные предприниматели как налогоплательщики должны встать на учет в налоговом органе по месту их жительства в течение 10 дней после их государственной регистрации. Также в течение 10 дней с момента государственной регистрации индивидуальные предприниматели обязаны встать на учет по месту жительства в территориальных органах Пенсионного фонда РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Фонда социального страхования РФ.

Особенности правового статуса гражданина-предпринимателя можно уяснить, сравнив объем его правомочий с правами физических лиц, не являющихся предпринимателями и с правовым статусом юридических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Физические лица, не зарегистрированные в качестве предпринимателя, имеют право вступать в договорные отношения лишь в случае, если выполняемые этими лицами договорные обязательства не являются предпринимательской деятельностью.

Сравнивая правовое положение индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, необходимо отметить следующее: имущественная ответственность юридического лица определяется его организационно-правовой формой и может быть как полной, так и — в большинстве случаев — ограниченной, в то время как имущественная ответственность индивидуального предпринимателя всегда полная, т.е. индивидуальные предприниматели отвечают по обязательствам всем своим имуществом, за исключением имущества, на которое в соответствии с законом не может быть обращено взыскание.

В отличие от гражданской правоспособности, которая прекращается лишь со смертью, предпринимательская правоспособность может быть утрачена и ранее. Основаниями утраты статуса индивидуального предпринимателя являются:

1. заявление гражданина об аннулировании его государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
2. признание индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом);
3. ограничение предпринимательской правоспособности гражданина.

Правоведение

Это может быть в случае поступления на государственную службу, вынесение судом приговора, лишаящего его права заниматься предпринимательской деятельностью и т.д.

4. признание гражданина недееспособным
5. ограничение гражданина в дееспособности
6. смерть гражданина.

Гражданин отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим им имуществом, за исключением имущества, на которое в соответствии с законом не может быть обращено взыскание (ст. 446 ГК РФ) в соответствии с ФЗ «О несостоятельности» гражданин может быть в установленном законом порядке признан банкротом. Для индивидуальных предпринимателей установлен особый порядок банкротства.

Юридические лица

Понятие и признаки юридических лиц

В быденном понимании юридическое лицо – это организация, созданная для удовлетворения тех или иных потребностей учредителей и признаваемая государством в качестве самостоятельного субъекта правоотношений.

Легальное определение дано в ст. 48 ГК РФ: **юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права, нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.**

Признаки юридического лица:

1) **Организационное единство** юридического лица отражает наличие системы существенных социальных взаимосвязей, посредством которых лица объединяются в единое целое; наличие внутренней структурной и функциональной дифференциации и наличие определенной цели образования и функционирования.

2) **Наличие обособленного имущества** означает закрепление за юридическим лицом (на праве собственности, праве хозяйственного ведения, праве оперативного управления) права самостоятельного распоряжения имуществом, обособленным от имущества всех третьих лиц, в том числе его учредителей.

3) **Самостоятельная имущественная ответственность** означает, что юридическое лицо отвечает по своим обязательствам только своим собственным имуществом. Учредители (участники) или собственники юридического лица не отвечают по его долгам, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам учредителей (участников) или собственников, за исключением случаев, предусмотренных законом или учредительными документами.

4) **Выступление в гражданском обороте от своего имени.**

Выступление в гражданском обороте от своего имени означает возможность от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести обязанности, а также выступать истцом и ответчиком в суде.

Юридическое лицо, выступая в имущественном обороте, обладает фирменным наименованием, закрепленным в учредительных документах.

Правоведение

Заключая сделки, юридическое лицо приобретает права и обязанности для себя, а не для участников или структурных подразделений.

Понятие правоспособности и дееспособности

Юридическое лицо должно быть зарегистрировано в установленном порядке в Едином государственном реестре юридических лиц в одной из уставленных организационно-правовых форм. К юридическим лицам, на имущество которых учредители имеют вещные права относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения. К юридическим лицам, на имущество которых учредители имеют корпоративные права относятся корпоративные права.

Правоспособность и дееспособность юридических лиц по сравнению с правоспособностью и дееспособностью граждан различаются.

Правоспособность юридического лица представляет собой абстрактную *возможность обладать субъективными гражданскими правами и обязанностями.*

Дееспособность юридического лица – это способность *своими действиями* приобретать права, обязанности и нести ответственность.

Правоспособность и дееспособность являются системообразующими элементами **правосубъектности** юридического лица – его характеристики как субъекта гражданско-правовых отношений.

Правоспособность возникает у юридического лица в момент его государственной регистрации. Таким моментом законодательство признает дату внесения юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц. Государственная регистрация осуществляется в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган. Исключение юридического лица из данного реестра является моментом прекращения его правоспособности.

В теории гражданского права и практике гражданско-правового регулирования принято выделять два вида правоспособности юридических лиц: *общую* (универсальную) и *специальную* правоспособность.

Общая правоспособность выражается в возможности иметь гражданские права и обязанности, необходимые для осуществления любого вида деятельности, не запрещенной законом. Такой вид правоспособности присущ только коммерческим организациям.

Специальная правоспособность означает, что юридическое лицо вправе осуществлять только определенные виды деятельности, предусмотренные его учредительными документами и обусловленные целями его создания. Организации со специальной правоспособностью могут совершать только такие сделки, которые соответствуют целям деятельности, указанным в их учредительных документах. Сделка, совершенная юридическим лицом с выходом за пределы его специальной правоспособности, является недействительной, т.е. из нее не возникает прав и обязанностей.

Юридическое лицо может иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренные его учредительным документом, и нести связанные с этой деятельностью обязанности. Право юридического лица осуществлять деятельность, для занятия которой необходимо получение лицензии

Правоведение

или вступление в саморегулируемую организацию, возникает с момента получения такой лицензии или с момента вступления в члены такой организации.

Среди коммерческих организаций специальной правоспособностью в соответствии с законодательством обладают: государственные и муниципальные унитарные предприятия; банки и другие кредитные организации; страховые организации; фондовые биржи.

Правоспособность некоммерческих организаций может быть только специальной.

Учредительные документы юридического лица

Юридическое лицо действует на основании учредительных документов. Юридические лица, за исключением хозяйственных товариществ, действуют на основании устава. Хозяйственные товарищества действуют на основании учредительного договора, заключенного его учредителями и к нему применяются правила об уставах.

Устав — документ, который определяет правовой статус организации. Устав является основным документом для юридических лиц.

В уставе отражаются организационно-правовая форма организации, ее наименование, место нахождения, размер уставного капитала, ответственность участников за нарушение обязанностей по оплате уставного капитала, структура органов управления и их компетенция и другие сведения.

Для некоторых видов коммерческих организаций законом предусмотрено обязательное отражение в уставе определенных сведений.

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.

Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя обязанности через свои органы. Учредительным документом может быть предусмотрено один или несколько лиц, которые могут действовать от имени юридического лица совместно или независимо друг от друга. Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законодательством и учредительными документами.

Место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа (органа или лица, действующего от имени общества на основании учредительного документа) Для осуществления ряда своих задач вне места своего нахождения юридическое лицо может открывать филиалы и представительства, которые самостоятельными юридическими лицами не являются. Руководитель филиала или представительства действует на основании доверенности, полученной от юридического лица.

Классификация юридических лиц

Правоведение

Юридические лица могут классифицироваться по различным основаниям:

- по формам собственности (государственные, муниципальные, частные);
- по цели деятельности (коммерческие и некоммерческие);
- по степени обособления имущества (имеющие право собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления на имущество);
- по организационной структуре (простые и сложные);
- по степени взаимного участия юридических лиц в уставных капиталах друг друга (основные, зависимые, дочерние);
- по особенностям организационно-правовой формы (хозяйственные общества и товарищества, унитарные предприятия, производственные кооперативы, общественные организации, учреждения, фонды и др.).

Наиболее важными в данной классификации представляется деление юридических лиц по особенностям организационно-правовой формы и по цели их деятельности.

Так, к **коммерческим** организациям относятся организации, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли. К **некоммерческим** – организации, не имеющие в качестве основной цели извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Все юрлица (как коммерческие, так и некоммерческие) разделены на корпорации и унитарные юридические лица (ст. 65.1 ГК РФ) (см.Таблицу 1)

	Корпорации	Унитарные организации
Коммерческие	<ul style="list-style-type: none"> • Общество с ограниченной ответственностью • Акционерное общество • Полное товарищество • Товарищество на вере • Крестьянское (фермерское) хозяйство • Производственный кооператив • Хозяйственное партнерство 	<ul style="list-style-type: none"> • Государственное (муниципальное) предприятие
Некоммерческие	<ul style="list-style-type: none"> • Потребительский кооператив • Общественная организация граждан • Ассоциация (союз) • Товарищество собственников недвижимости • Казачье общество • Община коренных малочисленных народов РФ 	<ul style="list-style-type: none"> • Фонд • Учреждение • Автономная некоммерческая организация • Религиозная организация • Публично-правовая компания
	Низкая ответственность учредителей (участников)	Повышенная ответственность учредителей (участников)
Коммерческие	<ul style="list-style-type: none"> • Общество с ограниченной ответственностью • Акционерное общество • Хозяйственное партнерство 	<ul style="list-style-type: none"> • Государственное (муниципальное) предприятие • Полное товарищество • Товарищество на вере • Крестьянское (фермерское) хозяйство • Производственный кооператив
Некоммерческие	<ul style="list-style-type: none"> • Общественная организация граждан • Товарищество собственников недвижимости • Фонд • Автономная некоммерческая организация • Религиозная организация • Казачье общество ? • Община коренных малочисленных народов РФ ? • Публично-правовая компания ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ассоциация (союз) • Учреждение • Потребительский кооператив

Корпорациями являются организации, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган в соответствии с п. 1 ст. 65.3 ГК РФ в редакции Закона N 99-ФЗ. К данным организациям отнесены все коммерческие юрлица (за исключением унитарных предприятий), а также ряд некоммерческих:

- потребительские кооперативы;
- общественные организации;
- ассоциации (союзы);
- товарищества собственников недвижимости;
- казачьи общества, внесенные в соответствующий госреестр;

Правоведение

- общины коренных малочисленных народов.

В свою очередь, юрлица, учредители которых не становятся их участниками и не приобретают в них прав членства, являются унитарными организациями. К ним относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия (являющиеся коммерческими организациями), а также следующие некоммерческие организации:

- общественные, благотворительные и иные фонды;
- государственные учреждения (в том числе государственные академии наук), муниципальные и частные (в том числе общественные) учреждения;
- автономные некоммерческие организации;
- религиозные организации;
- публично-правовые компании.

В положениях, касающихся корпораций (в том числе и некоммерческих), установлены единые права участников и правила управления (ст. ст.65.2 и 65.3 ГК РФ). Аналогичной общей части в нормах об унитарных юрлицах нет.

Юрлицо должно быть зарегистрировано в ЕГРЮЛ в одной из организационно-правовых форм, предусмотренных ГК РФ, причем для некоммерческих юрлиц, организационно-правовые формы которых также определены в Кодексе, не делается исключений. Тем самым по отношению к некоммерческим юрлицам вводится принцип *numerus clausus* – закрытого перечня.

Исключена возможность создания обществ с дополнительной ответственностью и закрытых акционерных обществ.

Перечень организационно-правовых форм коммерческих юрлиц не претерпел существенных изменений (п. 2 ст. 50 ГК РФ). Из числа возможных форм хозяйственных обществ исключено общество с дополнительной ответственностью (ОДО). Кроме того, не предусмотрено модели закрытого акционерного общества (ЗАО).

С 1 сентября 2014 г. к ОДО, созданным ранее, применяются положения ГК РФ об обществах с ограниченной ответственностью (ст. ст. 87 – 90, 92 – 94), а к ЗАО – нормы гл. 4 ГК РФ об акционерных обществах. Положения Закона об акционерных обществах, касающиеся ЗАО, применяются к ним до первого изменения уставов. Перерегистрация ранее созданных ОДО и ЗАО в связи со вступлением в силу Закона N 99-ФЗ не требуется.

Создана новая организационно-правовая форма некоммерческой организации – товарищество собственников недвижимости.

Товариществом собственников недвижимости признается добровольное объединение собственников недвижимых вещей (помещений в здании, в том числе многоквартирном доме, или в нескольких зданиях, жилых домов, дачных домов, садоводческих, огороднических или дачных земельных участков и т.п.), созданное для совместного владения, пользования и в установленных законодательством пределах распоряжения имуществом (вещами), которое в силу закона находится в их общей собственности и (или) в общем пользовании, а также для достижения иных целей, предусмотренных законами (п. 1 ст.123.12 ГК РФ).

По существу товарищество собственников недвижимости является родовым понятием, включающим, такие разновидности, как, в частности, товарищества

Правоведение

собственников жилья (разд. VI Жилищного кодекса РФ) и садоводческие, огороднические или дачные некоммерческие товарищества, деятельность которых урегулирована Федеральным законом от 15.04.1998 N 66-ФЗ "О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан".

Определено значение членства в СРО.

До принятия Закона N 99-ФЗ право осуществлять определенные виды деятельности только при соблюдении условия о членстве в саморегулируемой организации (СРО) было предусмотрено отдельными федеральными законами. В ГК РФ такие нормы отсутствовали, в нем была установлена лишь обязательность наличия лицензии в случаях, предусмотренных законом (абз. 2 п. 3 ст. 49 ГК РФ в прежней редакции). Эта норма была дополнена, теперь в ней указано, в частности, что право осуществлять деятельность, для ведения которой необходимо состоять в СРО, возникает с момента вступления в данную организацию (п. 3 ст. 49 ГК РФ).

Коммерческая организация преследует извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, а полученная прибыль распределяется между ее участниками. Для достижения основной цели коммерческая организация занимается предпринимательской деятельностью.

Полное товарищество – хозяйственное товарищество, участники которого солидарно несут субсидиарную ответственность по обязательствам товарищества всем своим имуществом. Понятие *субсидиарной (дополнительной) ответственности* в условиях полного товарищества означает, что в первую очередь кредиторы должны предъявлять требования к самому товариществу, и лишь при недостаточности удовлетворения этих требований за счет его имущества кредиторы могут обратиться с иском к личному имуществу участников товарищества. Понятие *солидарной обязанности (ответственности)* означает, что, во-первых, участники полного товарищества несут ответственность по его обязательствам в равной мере (причем даже если участник не является учредителем, он наравне с остальными отвечает по обязательствам товарищества, в том числе и по тем, которые возникли до его вступления в товарищество); во-вторых, кредитор вправе требовать исполнения обязанности товарищества как от всех участников совместно, так и от любого из них в отдельности, притом как полностью, так и части долга (должник, исполнивший солидарную обязанность, имеет право регрессивного требования к остальным должникам в равных долях за вычетом доли, падающей на него самого).

Учредителями полного товарищества могут быть физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, а также коммерческие юридические лица. Управление деятельностью полного товарищества осуществляется по общему согласию всех участников. Специального органа управления не создается, поэтому любой из участников полного товарищества может действовать от его имени и вести дела товарищества. Поручение ведения дел одному или нескольким участникам возможно только на основе договоренности, составленной участниками, не желающими принимать участие в ведении дел.

Имущество полного товарищества формируется за счет вкладов всех участников, а также полученных доходов и других законных источников и принадлежит всем его участникам на правах общей долевой собственности. Это

Правоведение

означает, что имущество участников, хотя и общее, но с учетом долей каждого пропорционально личному вкладу в *складочный капитал* товарищества. Прибыль и убытки полного товарищества также распределяются между участниками пропорционально их доле в складочном капитале. Если вследствие понесенных товариществом убытков стоимость его чистых активов будет меньше размера складочного капитала, то полученная прибыль не распределяется до тех пор, пока стоимость чистых активов не превысит размер складочного капитала.

Для создания полного товарищества достаточно составить учредительный договор. Наличие устава для полного товарищества закон не предусматривает. Учредительный договор полного товарищества должен содержать: 1) фирменное наименование товарищества, которое должно включать в себя фамилии всех участников либо фамилию одного из участников с добавлением к ней слов "... и компания" (например: "Полное товарищество Смирнов и компания"; 2) вклад каждого из участников в складочный капитал; 3) характер распределения прибыли и убытка между участниками товарищества; 4) срок функционирования товарищества.

Участник полного товарищества обязан внести не менее половины своего вклада в складочный капитал товарищества к моменту его регистрации. Остальную часть необходимо внести в сроки, установленные учредительным договором. При невыполнении этой обязанности участник должен уплатить товариществу 10% годовых с невнесенной части вклада и возместить причиненные убытки.

Введение нового участника в состав полного товарищества, а равным образом выход из его состава возможен только с согласия всех участников товарищества. Участник, желающий выйти из полного товарищества, обязан заявить об этом не менее чем за 6 месяцев до фактического выхода из товарищества. Выбывшему участнику выплачивается стоимость части имущества, соответствующей доле этого участника в складочном капитале. Однако даже в случае выхода участника из полного товарищества он отвечает по обязательствам товарищества, возникшим до момента его выбытия, наравне с оставшимися участниками в течение двух лет со дня утверждения отчета о деятельности товарищества за год, в котором он выбыл из товарищества.

Ликвидируется полное товарищество на общих основаниях либо (если это предусмотрено учредительным договором) в случае выхода или смерти кого-либо из участников товарищества. Численность участников полного товарищества, как правило, небольшая (от двух до пяти). Когда в товариществе остается один участник, он вправе в течение шести месяцев преобразовать его в хозяйственное общество.

Товарищество на вере (командитное товарищество) – хозяйственное товарищество, состоящее из двух категорий участников: полных товарищей, солидарно несущих субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом, и вкладчиков (командитистов), не отвечающих по обязательствам предприятия. Права и обязанности полных товарищей, как участников товарищества на вере, такие же, как и у участников полного товарищества.

Специфику товарищества на вере составляет особая группа участников, именуемых *"командитистами"*. Командитисты – участники товарищества на вере, которые лишь вносят определенный взнос в складочный капитал

Правоведение

товарищества и имеют право на получение определенной доли прибыли, получаемой от деятельности товарищества. Не принимая участия в деятельности товарищества, они несут лишь риск убытков (т. е. риск потерять свой взнос). Вкладчики не имеют права участвовать в управлении, в ведении дел товарищества, а также они не вправе оспаривать действия полных товарищей. Вкладчик имеет право знакомиться с годовыми отчетами и балансами товарищества. Кроме того, вкладчики имеют право распоряжаться своими вкладами совершенно независимо от полных товарищей. Вкладчик может передать (продать) свою долю (или ее часть) в складочном капитале другому вкладчику или третьему лицу. Он может выйти из товарищества, но получит назад свой вклад и проценты по нему только по окончании финансового года.

Для создания товарищества на вере достаточно наличия хотя бы одного полного товарища и одного вкладчика. Закон разрешает субъектам гражданско-правовых отношений быть полным товарищем только одного полного товарищества либо только одного товарищества на вере. Хотя п. 3 ст. 82 Гражданского кодекса РФ запрещает участнику полного товарищества быть полным товарищем в товариществе на вере, запрета на его участие в товариществе в качестве вкладчика не содержится..

Так же, как и полное товарищество, товарищество на вере действует на основании учредительного договора (устава не требуется). Учредительный договор подписывается, как правило, полными товарищами. Помимо положений, которые предусмотрены для учредительного договора полного товарищества, учредительный договор товарищества на вере должен содержать положения о размере вклада в складочный капитал каждого из полных товарищей и размер общего вклада полных товарищей с распределением долей; о размере вкладов каждого из коммандитистов, а также порядок и условия распределения прибыли по внесенным вкладам.

Таким образом, учредительный договор является документом, подтверждающим внесение вклада в складочный капитал товарищества и дающим право на получение прибыли. Именно поэтому, хотя закон не обязывает коммандитистов подписывать учредительный договор, они имеют на это право в целях обеспечения более надежной защиты своих интересов. Внесенный коммандитистом вклад может быть удостоверен свидетельством, выдаваемым вкладчику товариществом. Однако такое свидетельство не относится к числу ценных бумаг.

Коммандитное товарищество называется товариществом на вере именно потому, что вкладчик, во-первых, доверяет полным товарищам распоряжаться своими деньгами и иным переданным товариществу имуществом; во-вторых, доверяет полным товарищам право осуществления предпринимательской деятельности с целью получения прибыли. Коммандитное товарищество можно считать разновидностью полного товарищества, в котором появляется возможность использовать дополнительные капиталы.

Товарищество на вере прекращает свою деятельность либо при выбытии из него всех полных товарищей, либо при выбытии из него всех вкладчиков. Во втором случае оставшиеся полные товарищи вместо ликвидации товарищества на вере могут преобразовать его в полное товарищество. При ликвидации товарищества на

Правоведение

вере, в том числе и в случае банкротства, вкладчики имеют преимущественное право на получение вкладов из имущества товарищества после удовлетворения требований его кредиторов.

2. Хозяйственные общества – коммерческие организации, создающие на основе объединения капиталов участников. Хозяйственные общества могут создаваться в форме:

- а) общества с ограниченной ответственностью;
- б) общества с дополнительной ответственностью;
- в) акционерного общества.

Обществом с ограниченной ответственностью признается коммерческая организация, уставный капитал которой разделен на доли, определенные учредительными документами, и образованная одним или несколькими лицами, не отвечающими по обязательствам этой организации.

Участники общества с ограниченной ответственностью несут только риск потерять свою долю, внесенную в уставный капитал. На момент создания общества каждый из участников обязан внести в уставный капитал этого общества не менее 50% своей доли, размер которой определен учредительными документами. Остальную часть своей доли участники обязаны внести в течение первого года деятельности общества. Размер уставного капитала общества должен быть не менее стократной величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на дату представления документов для государственной регистрации общества. При нарушении этой обязанности общество должно либо объявить об уменьшении своего уставного капитала, уведомив об этом своих кредиторов, либо прекратить свою деятельность путем ликвидации.

В соответствии с Законом РФ "Об обществах с ограниченной ответственностью" от 8 февраля 1998 года № 14-ФЗ (в ред. от 21 марта 2002 года № 31-ФЗ) учредительными документами общества с ограниченной ответственностью являются устав и (если учредителей не менее двух) учредительный договор. Высшим органом управления общества с ограниченной ответственностью является общее собрание его участников. Вместе с тем может быть создан коллегиальный или единоличный исполнительный орган управления обществом, подотчетный общему собранию участников.

Учредители общества с ограниченной ответственностью не обязаны лично участвовать в его деятельности. Участник общества с ограниченной ответственностью вправе в любое время выйти из общества независимо от согласия других участников и при этом ему должна быть выплачена стоимость части имущества, соответствующей его доле в уставном капитале общества. Это сближает участников данного общества с вкладчиками товарищества на вере, с той лишь разницей, что участники общества с ограниченной ответственностью, являясь вкладчиками, одновременно являются учредителями общества, участвуют в управлении его делами и по своему желанию могут участвовать в деятельности этого общества. А это уже сближает их с участниками полного товарищества.

Акционерное общество (АО) – наиболее распространенная форма хозяйственного общества. Акционерным обществом признается организация, созданная на основе соглашения лиц, объединивших свои средства путем выпуска акций, и имеющая своей целью получение прибыли. Акции ценные бумаги,

Правоведение

удостоверяющие право на получение части прибыли акционерного общества в виде дивидендов, на участие в управлении делами АО и на часть имущества, оставшегося после ликвидации предприятия.

В акционерном обществе две группы участников:

а) учредители, которые несут солидарную ответственность по обязательствам, возникшим до государственной регистрации общества;

б) акционеры (держатели акций), которые не отвечают по обязательствам общества, а только несут риск ВОЗМОЖНЫХ убытков, связанных с деятельностью общества в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Так как учредители одновременно являются акционерами, они также не отвечают по обязательствам акционерного общества после его государственной регистрации.

Гражданский кодекс РФ содержит лишь общие положения об акционерных обществах. Основная регламентация правового положения АО содержится в Федеральном законе РФ "Об акционерных обществах" от 26 декабря

1995 года № 208-ФЗ (в ред. от 21 марта 2002 года № 31-ФЗ).

Акционерное общество может быть создано одним или несколькими лицами (физическими или юридическими). Если учредителей более двух, они должны заключить письменный договор о создании акционерного общества. Решение об учреждении АО должно приниматься учредительным собранием единогласно. Договор о создании акционерного общества не является учредительным документом общества. Учредительным документом АО является его устав, который также должен приниматься на учредительном собрании единогласно.

Федеральным законом от 05.05.2014 N 99-ФЗ (далее 99-ФЗ) внесены изменения в главу 4 «Юридические лица» части первой ГК РФ и признаны утратившими силу отдельные положения законодательных актов Российской Федерации.

I. Среди нововведений особое место занимают:

1) отказ с 1 сентября 2014 года от организационно-правовой формы *Закрытое Акционерное Общество* (ЗАО), которые, по мнению законодателя, «не оправдали себя и практически полностью дублируют ООО»;

2) введение с 1 сентября 2014 года деления на *Публичные и Непубличные Общества* (ст.66.3 ГК) (см.Таблицу 2)

Публичные общества	Непубличные общества	
Акционерное общество, акции которого и ценные бумаги которого, конвертируемые в его акции, публично размещаются (путем открытой подписки) или публично обращаются на условиях, установленных законами о ценных бумагах, является публичным (97 ГК РФ). устав и фирменное наименование содержат указание, что общество является публичным.	Акционерное общество, которое не отвечает признакам, указанным для публичного общества, признаётся непубличным.	Общество с ограниченной ответственностью, которое не отвечает признакам, указанным для публичного общества, признаётся непубличным.

II. Для ЗАО, созданных до 1 сентября 2014 года, будут действовать следующие правила:

Таблица 3

Нормы главы 4 ГК РФ (в ред. 99-ФЗ)	будут применяться к ЗАО с 1 сентября 2014 г.
Нормы Закона об АО о ЗАО	будут применяться к ЗАО до первого изменения их уставов
Перерегистрация ЗАО	Перерегистрация ЗАО в связи с вступлением в силу 99-ФЗ не требуется
Учредительные документы, наименования юридических лиц	Учредительные документы, а также наименования ЗАО, созданных до 1 сентября 2014 г. подлежат приведению в соответствие с нормами гл. 4 ГК РФ (в ред. 99-ФЗ) при первом изменении учредительных документов
Изменение наименования	Изменение наименования юридического лица в связи с приведением его в соответствие с нормами гл. 4 ГК РФ (в ред. 99-ФЗ) не требует внесения изменений в правоустанавливающие и иные документы, содержащие его прежнее наименование.
Публичные акционерные общества	ЗАО, созданные до 1 сентября 2014 г. и отвечающие признакам публичных АО (п. 1 ст. 66.3 ГК РФ (в ред. 99-ФЗ)), признаются публичными АО вне зависимости от указания в их фирменном наименовании на то, что общество является публичным.
Государственная пошлина за регистрацию изменений учредительных документов	При регистрации изменений учредительных документов в связи с приведением этих документов в соответствие с нормами гл. 4 ГК РФ (в ред. 99-ФЗ) государственная пошлина не взимается

Правоведение

III. Следует отметить, что изменения в Закон об АО, в части отказа от ЗАО и введения понятия «публичные/непубличные акционерные общества», равно как и изменения в Закон об ООО в части «непубличных обществ» не внесены.

По общему правилу до приведения законов в соответствие с ГК РФ законы применяются в части не противоречащей ГК РФ. Следует ожидать, что в Законы об АО и ООО будут внесены изменения.

Обратите внимание с 01 сентября 2014 года хозяйственные **общества могут создаваться** в организационно-правовой форме:

- акционерное общество (**АО**) (ст.ст. 87-94 ГК РФ),
- общество с ограниченной ответственностью (**ООО**) (ст.ст. 96-104 ГК РФ).

Поскольку с 01.09.2014 года создать ЗАО не представляется возможным, проведем краткое сравнение **АО и ООО**:

Таблица 4

	АО ст.ст. 87-94 ГК РФ		ООО ст.ст. 96-104 ГК РФ
	публичное	непубличное	
Минимальный размер уставного капитала	ОАО – 100 тыс. рублей	10 тыс. рублей для ЗАО	10 тыс. рублей
Срок для оплаты уставного капитала	- в течение года с момента государственной регистрации, если меньший срок не предусмотрен договоров о создании общества. При этом не менее 50 процентов акций должно быть оплачено в течение 3-х месяцев с момента государственной регистрации общества.		-в течение срока, который определен договором об учреждении общества/решением об учреждении общества. Срок такой оплаты не может превышать 4 месяца с момента государственной регистрации
Фирменное наименование должно содержать	- наименование общества		
	-указание на то, что общество является акционерным		слова «с ограниченной ответственностью»
	-указание, что общество является публичным		
Число акционеров/участников	число не ограничено	не более 50 – сейчас установлено для ЗАО	не более 50
Ведение реестра	Ведение реестра должно быть поручено специализированному регистратору.		Список участников ведет общество. Информация об

Правоведение

		участниках фиксируется в ЕГРЮЛ.
Оформление корпоративных решений	Принятие общим собранием акционеров/участников общества решения и состав участников общества, присутствовавших при его принятии, подтверждается:	
	регистратором	путем нотариального удостоверения или регистратором
		путем нотариального удостоверения , если иной способ не предусмотрен уставом общества либо решением общего собрания участников общества
Возможность заключить корпоративный договор	Акционерное соглашение	Соглашение участников
Продажи акции/доли третьему лицу	Простая форма сделки. Права к покупателю переходят с момента поступления акций на лицевой счет покупателя.	Сделка о продаже доли оформляется нотариусом. Права к покупателю переходят с момента нотариального удостоверения сделки. Переход прав фиксируется в ЕГРЮЛ.
Аудиторская проверка	Общество должно ежегодно привлекать аудитора.	Обязано проводить аудит только если это предусмотрено законом, в остальных случаях может проводить/может не проводить
Реорганизация и ликвидация	может быть реорганизовано или ликвидировано добровольно по решению акционеров/участников	
Организационно-правовые формы преобразования	АО вправе преобразоваться в ООО, хозяйственное товарищество или производственный кооператив	ООО вправе преобразоваться в АО, хозяйственное товарищество или производственный кооператив

Таким образом:

Сейчас и после 01.09.2014 года что-либо менять в документах уже существующих ЗАО не нужно. Это можно будет сделать при внесении каких-либо изменений в учредительные документы в дальнейшем.

Обратите внимание, что принятие решений акционеров/участников и состав акционеров/участников общества, присутствовавших при его принятии, с

Правоведение

01.09.2014 года должны быть подтверждены третьим лицом – нотариусом или регистратором.

Для ООО – можно уставом предусмотреть иной способ подтверждения – подписание протокола всеми участниками или частью участников; с использованием технических средств, позволяющих достоверно установить факт принятия решения; иным способом, не противоречащим закону. Для ООО – можно внести изменения в устав общества, чтобы не приглашать нотариуса для оформления решения участников.

Номинальная стоимость размещенных привилегированных акций не должна превышать 25% от уставного капитала общества. Уставный капитал любого акционерного общества разделен на заранее определенное количество долей. Число выпускаемых в обращение акций должно соответствовать количеству этих долей. Все акции (простые и привилегированные) имеют одинаковую номинальную стоимость. Акционерное общество вправе уменьшить свой уставный капитал путем уменьшения стоимости акций или сокращения их количества. Реальный курс покупки и продажи акций может быть различным. Он может повышаться и намного превышать номинальную стоимость акций, а может падать, становясь ниже номинальной стоимости. Но в любом случае реальная стоимость привилегированной акции должна быть ниже стоимости простой акции.

Различие между простой и привилегированной акцией состоит не только в их реальной стоимости. Простая акция позволяет получить доход в зависимости от результатов производственной деятельности акционерного общества, а привилегированная акция позволяет получать доход в виде заранее определенной суммы. Дивиденды по привилегированным акциям выплачиваются из резервного фонда предприятия. Простая акция дает своему держателю право голосовать на общем собрании акционеров. Каждая простая акция – это один голос. Привилегированная акция не дает права голоса своему держателю. Поэтому стоимость привилегированной акции ниже простой. Но у привилегированной акции есть еще одно преимущество: в случае ликвидации предприятия (после удовлетворения требований кредиторов) выплаты начисленных, но не выплаченных дивидендов сначала производятся держателям привилегированных акций, а затем держателям простых акций. Права акционеров – владельцев обыкновенных и привилегированных акций – подробно изложены соответственно в ст. 31 и 32 Закона РФ "Об акционерных обществах".

Высшим органом управления акционерного общества является собрание акционеров. На собрании акционеров большинством в три четверти голосов избирается исполнительный орган общества, который может быть коллегиальным (правление, дирекция) или единоличным (директор). В акционерном обществе с числом акционеров более пятидесяти создается совет директоров (наблюдательный совет). Директор АО осуществляет текущее руководство обществом и подотчетен совету директоров и собранию акционеров.

Уставом акционерного общества могут быть установлены ограничения приобретения обыкновенных акций. Приобретение одним лицом 30 и более процентов обыкновенных акций общества допускается по решению общего собрания акционеров. Лицо, имеющее намерение приобрести 30 и более процентов акций, обязано не позднее, чем за 30 дней до даты приобретения акций,

Правоведение

направить обществу письменное заявление.

Реорганизация и ликвидация акционерного общества может происходить в порядке, предусмотренном гражданским законодательством. Акционерное общество вправе преобразоваться в общество с ограниченной ответственностью, хозяйственное товарищество или в производственный кооператив.

Хозяйственные общества могут иметь дочерние и зависимые общества с правами юридического лица.

Общество признается **дочерним**, если другое (основное) хозяйственное общество в силу преобладающего участия в его уставном капитале или в соответствии с заключенным между ними договором имеет возможность определять решения, принимаемые таким обществом.

Общество признается **зависимым**, если другое (преобладающее) общество имеет более 20% голосующих акций первого общества. Дочернее общество не отвечает по долгам основного общества. Основное общество, которое имеет право давать дочернему обществу обязательные для него указания, отвечает солидарно с дочерним обществом по его сделкам. В случае несостоятельности (банкротства) дочернего общества по вине основного общества последнее несет субсидиарную ответственность по его долгам.

Создание, реорганизация и ликвидация юридических лиц

Создание юридического лица

Юридическое лицо может быть создано на основании решения учредителя (учредителей) об учреждении юридического лица. В решении об учреждении юридического лица указывается: сведения об учреждении юридического лица, утверждении его устава, о порядке, размерах, способах и сроках образования имущества юридического лица. Об избрании (назначении) органов юридического лица.

Этапы в процессе создания юридического лица:

1) учредители юридического лица должны определиться с его организационно-правовой формой.

2) выработка учредительных документов.

3) формирование уставного капитала.

В соответствии с законодательством к моменту создания организации должно быть сформировано не менее половины ее уставного (складочного) капитала.

В некоторых случаях, например, при создании унитарного предприятия, уставный фонд должен быть оплачен полностью до государственной регистрации.

4) государственная регистрация.

Государственная регистрация преследует несколько целей. Важнейшими среди них являются закрепление объема правоспособности юридического лица, осуществление его налогообложения и обеспечение безопасности граждан путем установления контроля за порядком осуществления определенных видов деятельности.

Государственная регистрация юридического лица производится по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган. Моментом государственной регистрации юридического лица является внесение

Правоведение

регистрирующим органом соответствующей записи в реестр юридических лиц. Юридическое лицо считается созданным, и у него возникают гражданские право- и дееспособность.

Реорганизация юридических лиц

Реорганизация – это изменение правового статуса субъекта, при котором объем принадлежащих ему прав и обязанностей изменяется либо переходит к другим лицам (правопреемникам).

Реорганизация может проходить добровольно, т.е. на основании решения органов управления, и принудительно, т.е. по решению уполномоченного государственного органа (например, антимонопольного) или по решению суда.

Законодательство предусматривает пять способов реорганизации: **слияние, присоединение, разделение, выделение и преобразование.**

Слияние представляет собой объединение двух или нескольких юридических лиц в единую организацию. Все ранее действующие организации прекращают свое существование. Вновь созданная организация становится правопреемником каждого из вошедших в нее юридических лиц.

Присоединение означает, что прекращается лишь деятельность присоединяемого субъекта. Присоединяющее юридическое лицо увеличивает свои активы за счет имущества присоединяемого и становится его правопреемником.

Разделение предполагает создание вместо одного субъекта двух или более других. При этом деятельность разделяемой организации прекращается. Вопрос о правопреемстве в данном случае решается на основании договора между вновь созданными лицами. Как правило, правопреемником становится одна из созданных организаций.

Выделение — единственный способ реорганизации, при котором не происходит прекращения ранее существовавшего субъекта. Образуется еще одно юридическое лицо, которому передается часть активов организации. Вопрос о правопреемстве между ними решается соглашением сторон.

При **преобразовании** ранее существовавшая организация прекращает свое существование, а вместо нее возникает организация в иной организационно-правовой форме.

Организация считается реорганизованной с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. На регистрацию в зависимости от способа реорганизации представляется передаточный акт или разделительный баланс, в котором должны содержаться сведения о правопреемнике по всем обязательствам реорганизованного лица. Этот документ должен быть утвержден учредителями юридического лица либо органом, принявшим решение о реорганизации.

Ликвидация юридических лиц

Ликвидация – способ прекращения юридического лица, при котором правопреемство не возникает. Ликвидация также может производиться в добровольном и принудительном порядке. Гражданское законодательство содержит примерный перечень оснований ликвидации юридических лиц. К ним относятся: истечение срока, на который создавалась организация; достижение целей, поставленных в учредительных документах; признание недействительной регистрации юридического лица.

Правоведение

Принудительная ликвидация осуществляется в судебном порядке по требованию уполномоченных государственных органов, на основании нарушения положений учредительных документов, осуществления деятельности без лицензии, грубого нарушения законодательства, несостоятельности (банкротства) юридического лица и т. п.

Процедура ликвидации включает в себя нескольких этапов.

Первоначально лицо, принявшее решение о ликвидации, уведомляет об этом регистрирующий орган. В государственный реестр юридических лиц вносится запись о том, что данная организация находится в процессе ликвидации. С этого момента прекращается внесение любых изменений в учредительные документы. Аналогичные извещения направляются в налоговые органы и внебюджетные фонды (пенсионный, страховой).

На следующем этапе органом, принявшим решение о ликвидации, создается ликвидационная комиссия (ликвидатор). Состав членов комиссии направляется в регистрирующий орган для согласования. До окончания ликвидации все полномочия по управлению организацией переходят к ликвидационной комиссии, в обязанности которой входит публикация в средствах массовой информации объявления о предстоящей ликвидации. Публикация должна содержать информацию об органе, принявшем решение о ликвидации, сведения о месте нахождения ликвидационной комиссии и порядке и сроках заявления требований кредиторами ликвидируемого лица (не менее двух месяцев с момента публикации).

После окончания срока, отведенного кредиторам для предъявления претензий, составляется промежуточный ликвидационный баланс, который утверждается учредителями или органом, принявшим решение о ликвидации, и согласовывается с регистрирующим органом, после чего субъект вправе обратиться в налоговые органы и внебюджетные фонды для снятия с учета.

Выплата денежных сумм кредиторам ликвидируемого юридического лица производится ликвидационной комиссией в порядке очередности, установленной ГК РФ.

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.

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

Несостоятельность (банкротство) субъектов предпринимательской деятельности

Вопросы, связанные с несостоятельностью (банкротством) субъектов предпринимательской деятельности регулируются в законодательном порядке. К таким законодательным актам относятся Гражданский кодекс РФ и Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)».

Понятие и признаки несостоятельности (банкротства)

В соответствии с российским законодательством **под несостоятельностью (банкротством) понимается признанная арбитражным судом или объявленная должником неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей (налогов, сборов и т. п.) в бюджет либо во внебюджетные фонды.**

При этом несостоятельными по российскому законодательству могут быть признаны:

- индивидуальные предприниматели, в том числе главы крестьянских (фермерских) хозяйств;
- коммерческие организации, за исключением казенных предприятий;
- некоммерческие организации, за исключением учреждений, политических партий и религиозных организаций.

Признание банкротом юридического лица влечет его ликвидацию, а индивидуального предпринимателя — аннулирование его гос. регистрации в качестве предпринимателя.

Признаки несостоятельности (банкротства):

- неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам;
 - денежное обязательство представляет собой обязанность должника уплатить кредитору определенную денежную сумму. Основанием возникновения такого обязательства являются возмездные договоры, по которым сторона в качестве встречного представления обязана уплатить денежные суммы, а также иные основания, предусмотренные законодательством (причинение вреда, неосновательное обогащение);
- неспособность должника исполнить обязанности по уплате обязательных платежей в бюджет или внебюджетные фонды.

Здесь имеются в виду предусмотренные законодательством налоги и сборы в бюджеты различных уровней (федеральный, субъектов федерации, местные) и платежи во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд и др.)

Любого из этих признаков достаточно для постановки вопроса о несостоятельности (банкротстве) должника. При этом должник считается неспособным исполнить соответствующие обязательства (обязанности), если они не исполнены им в течение трех месяцев после наступления даты их исполнения. В том случае, если должником является индивидуальный предприниматель, для признания его неплатежеспособным необходимо еще одно условие: сумма соответствующих обязательств (обязанностей) должна превышать стоимость

Правоведение

принадлежащего ему имущества. Состав и размер денежных обязательств определяются на дату обращения в арбитражный суд.

По общему правилу из кредиторской задолженности исключаются:

- штрафы, пени и иные санкции, подлежащие уплате кредиторам или в бюджет (внебюджетные фонды) за неисполнение или ненадлежащее исполнение соответствующих обязательств;

- задолженность по обязательствам, не относящимся к числу гражданско-правовых или финансовых (например, задолженность по заработной плате);

- задолженность по гражданско-правовым обязательствам, не являющимся денежными (например, по обязательствам передать товар, выполнить работу, оказать услугу);

- задолженность по некоторым гражданско-правовым денежным обязательствам, указанным в законе.

Право собственности и другие вещные права. Вещное право – субъективное гражданское право, объектом которого является вещь.

Право собственности – вещное право, представляющие своему носителю исключительные правомочия по владению, пользованию и распоряжению в отношении принадлежащего ему имущества.

Право владения – возможность иметь у себя данное имущество, т.е. фактическое господство над вещью.

Право пользования – возможность удовлетворять свои потребности, извлекая полезные свойства из вещи.

Право распоряжения – возможность определять юридическую судьбу вещи.

Когда имущество находится в собственности двух и более лиц, речь идет о праве общей собственности (право общей долевой собственности в том числе).

Общая собственность характеризуется тем, что в ней участвуют несколько субъектов по отношению одного объекта. Общая собственность может быть с определением долей (право общей долевой собственности) и без определения долей (совместная собственность) участников. Право общей долевой собственности может возникнуть на основании различных юридических фактов. Например, при заключении несколькими лицами гражданско-правовых сделок (наиболее распространенным является договор купли-продажи), изготовление или создание гражданами новой неделимой вещи, наследование неделимой вещи несколькими лицами (смотри право собственности в порядке наследования).

В силу того, что имущество, находящееся в собственности граждан и юридических лиц, входит в предмет гражданского оборота, поэтому на практике часто возникают спорные ситуации в отношении данного имущества. Наиболее остро вопрос обстоит с недвижимым имуществом, например, с таким вопросом как признать право собственности (смотри также признание права собственности на дом). Гражданское законодательство в качестве одного из средств защиты нарушенного права предусматривает возможность его признания, а право собственности является одним из видов прав, которое возможно признать в процессуальном порядке, например признание права собственности на дом. Также обращает на себя внимание случаи, когда признать право собственности можно из установленных норм ГК РФ. К этим случаям, например, можно отнести: признание

Правоведение

права собственности на самовольную постройку, признание права собственности на дом (бесхозный) органами муниципальной власти и другое.

Основаниями возникновения права собственности называются такие юридические акты, при наличии которых возникает право собственности или титульное владение собственностью. Титульное владение – это владение вещью, основанное на каком-либо праве (правовом основании), вытекающем из соответствующего юридического факта – титула (например, право собственности, основанное на договоре купли-продажи вещи или на договоре дарения).

Законодатель выделяет следующие первоначальные способы приобретения права собственности:

1. Приобретение права собственности на вновь изготовленную вещь (п.1 ст. 218 ГК РФ). Право собственности здесь возникает на вещь, которой раньше не было, и собственником становится тот, кто ее изготовил или создал для себя с соблюдением закона и иных правовых актов. Вновь изготовленная вещь может быть как движимой, так и недвижимой. Недвижимое имущество подлежит государственной регистрации, и право собственности на него возникает с момента такой регистрации (ст.131, 218 ГК РФ).

2. Переработка или спецификация (ст.220 ГК РФ). Право собственности здесь возникает на вещь, которая изготовлена одним лицом из материала другого лица, и право собственности на эту вещь приобретает собственник материала, если иное не предусмотрено договором. Договором может быть предусмотрено, что собственником может стать лицо, изготовившее вещь, – переработчик или спецификатор, в случае если спецификатор использует чужой материал при отсутствии договора с собственником материала. Спецификатор может стать собственником новой вещи только при одновременном наличии трех условий: стоимость его труда существенно превышает стоимость материала; спецификатор не знал и не мог знать, что использует чужой материал; спецификатор осуществил переработку для себя, а не в коммерческих целях. При отсутствии договора собственник материала, ставший собственником вещи, обязан возместить спецификатору стоимость переработки, а спецификатор, ставший собственником вещи, обязан возместить собственнику стоимость материалов.

3. Обращение в собственность общедоступных для сбора вещей (сбор ягод, лов рыбы и т.д.) (ст.221 ГК РФ). В данном случае право собственности на указанные вещи приобретает лицо, осуществившее их сбор или добычу, при условии, что данный сбор допускается в соответствии с законом, общим разрешением собственника или местным обычаем. Лицо, осуществившее сбор или добычу, приобретает право собственности на эти вещи, которые к моменту сбора и добычи составляют чью-то собственность (например, государства или муниципального образования).

4. Приобретение права собственности на бесхозное имущество (п.3 ст.218; ст.225 и 226; п.1 ст.235, ст.236 ГК РФ), находку (ст.227-229 ГК РФ), безнадзорных животных (ст.230-232 ГК РФ), клад (ст.233 ГК РФ). Имущество как объект права не всегда имеет субъекта, которому оно принадлежит, и в силу тех или иных юридических фактов может оказаться бесхозным. Бесхозной является вещь, которая не имеет собственника или собственник которой неизвестен, либо вещь, от права на которую собственник отказался. Отказ от вещи не влечет прекращения

Правоведение

прав и обязанностей собственника до тех пор, пока право собственности не приобретено другим лицом.

Недвижимое бесхозяйное имущество по заявлению органа местного самоуправления ставится на учет органом, регистрирующим право на недвижимость по месту его нахождения. По истечении одного года после постановки на учет орган по управлению муниципальным имуществом может обратиться в суд с требованием о признании недвижимости муниципальной собственностью, а в случае получения отказа она может быть вновь принята оставившим ее собственником либо приобретена в собственность по давности владения.

Движимое бесхозяйное имущество может быть обращено другими лицами в собственность в порядке, предусмотренном п.2 ст.226 ГК РФ. Если стоимость вещи ниже установленного законом минимума (5 минимальных размеров оплаты труда), то лицо, приступив к использованию вещи либо совершив иные действия по обращению ее в собственность, может стать собственником вещи. Другие вещи поступают в собственность завладевшего ими лица, если по его заявлению в суд они признаны бесхозяйными.

5. Приобретение права собственности по давности владения (ст. 234 ГК РФ). Необходимо заметить, что при возникновении возможности стать собственником имущества по давности владения и одновременно как бесхозяйного преимущество отдается второму способу приобретения права собственности. Приобретательная давность относится к первоначальным способам приобретения права собственности, какой бы критерий (воли или правопреемства) ни был положен в основу разграничения первоначальных и производных способов. По давности владения может быть приобретено в собственность имущество, относящееся к любой форме собственности, кроме изъятого из гражданского оборота либо которое не может находиться в собственности владеющего им лица.

Для приобретения права собственности по давности владения необходимы следующие предусмотренные законом условия.

Во-первых, должен истечь установленный в законе срок давности владения, который различается в зависимости от того, о каком имуществе идет речь – недвижимом или движимом. Для недвижимости этот срок составляет 15 лет, а для движимости – 5 лет. Течение срока приобретательной давности не может начаться до тех пор, пока не истек срок исковой давности по иску об истребовании имущества из незаконного владения лица, у которого оно находится. Недвижимое имущество, приобретаемое в силу приобретательной давности, должно пройти государственную регистрацию после установления данного юридического факта в предусмотренном законом порядке.

Законодатель выделяет следующие производные способы приобретения права собственности.

1. Национализация – обращение имущества граждан и юридических лиц в государственную собственность. Национализация, как правило, носит безвозмездный характер, что можно охарактеризовать как лишение права собственности без возможности защиты этого права и интересов собственника. В настоящее время подход к возможным случаям принудительного изъятия

Правоведение

имущества граждан и юридических лиц в собственность государства претерпел в нашей стране коренные изменения.

2. Приватизация – процесс, в результате которого имущество, входившее в состав государственной и муниципальной собственности, переходит в собственность хозяйственных обществ и товариществ, отдельных граждан, других физических и юридических лиц. Прекращение права государственной (муниципальной) собственности и приобретение права собственности другим лицом – физическим или юридическим, происходят в порядке правопреемства имущества.

3. Переход имущества, принадлежавшего одному субъекту гражданского права, в собственность другого. Например, имущество республики, входящей в состав Российской Федерации, переходит в собственность Российской Федерации. Ни разгосударствления, ни приватизации в строгом смысле слова здесь нет, имущество было государственной собственностью и осталось таковым, однако в силу многоуровневого характера собственности субъект права собственности здесь меняется.

4. Приобретение права собственности на имущество юридического лица при его реорганизации или ликвидации. В случае реорганизации юридического лица право собственности на принадлежавшее ему имущество переходит к юридическим лицам – правопреемникам реорганизованного юридического лица согласно передаточному акту или разделительному балансу (п.2 ст.218, ст.58 и 59 ГК РФ).

5. Принудительное обращение взыскания на имущество собственника по его обязательствам. Право собственности на имущество, на которое обращается взыскание, прекращается у собственника лишь с момента возникновения права на это имущество у другого лица. Важной гарантией для собственника является то, что принудительное взыскание на его имущество допускается по решению суда, если иной порядок не предусмотрен законом или договором. При обращении взыскания следует учитывать перечень имущества граждан и юридических лиц, на которое нельзя обратить взыскание, очередность удовлетворения претензий и другие правила, установленные как в гражданском, так и в гражданском процессуальном законодательстве.

6. Реквизиция и конфискация. Реквизицией называется изъятие в интересах общества по решению государственных органов имущества у собственника в порядке и на условиях, установленных законом, с выплатой ему стоимости имущества. Оценка, по которой собственнику возмещается стоимость реквизированного имущества, может быть оспорена им в суде. При прекращении обстоятельств, в связи с которыми произведена реквизиция, лицо вправе требовать по суду возврата сохранившегося имущества.

7. Выкуп (продажа с публичных торгов) недвижимого имущества в связи с изъятием земельного участка, на котором оно находится. В тех случаях, когда изъятие земельного участка для государственных или муниципальных нужд либо ввиду ненадлежащего использования земли невозможно без прекращения права собственности на недвижимое имущество, которое находится на участке, оно может быть изъято у собственника путем выкупа государством либо продажи с публичных торгов.

Правоведение

8. Прекращение права собственности лица на имущество, которое не может ему принадлежать. Например, изменился правовой режим или изменился статус юридического лица, наделенного специальной правоспособностью, в результате чего отпали основания, чтобы это имущество находилось в его собственности.

Основания прекращения права собственности закреплены в ст.235 ГК

РФ:

- обращение взыскания на имущество по обязательствам (статья 237 ГК РФ);
- отчуждение имущества, которое в силу закона не может принадлежать данному лицу (статья 238 ГК РФ);
- отчуждение недвижимого имущества в связи с изъятием земельного участка ввиду его ненадлежащего использования (статья 239 ГК РФ);
- отчуждение объекта незавершенного строительства в связи с прекращением действия договора аренды земельного участка, находящегося в государственной или муниципальной собственности (статья 239.1 ГК РФ);
- отчуждение недвижимого имущества в связи с принудительным отчуждением земельного участка для государственных или муниципальных нужд (изъятием земельного участка для государственных или муниципальных нужд (статья 239.2 ГК РФ);
- выкуп бесхозяйственно содержимых культурных ценностей, домашних животных (статьи 240 и 241 ГК РФ);
- реквизиция (статья 242 ГК РФ);
- конфискация (статья 243 ГК РФ);
- отчуждение имущества в случаях, предусмотренных статьей 239.2, пунктом 4 статьи 252, пунктом 2 статьи 272, статьями 282, 285, 293, пунктами 4 и 5 статьи 1252 ГК РФ;
- обращение по решению суда в доход Российской Федерации имущества, в отношении которого не представлены в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции доказательства его приобретения на законные доходы;
- обращение по решению суда в доход Российской Федерации денег, ценностей, иного имущества и доходов от них, в отношении которых в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии терроризму лицом не представлены сведения, подтверждающие законность их приобретения. По решению собственника в порядке, предусмотренном законами о приватизации, имущество, находящееся в государственной или муниципальной собственности, отчуждается в собственность граждан и юридических лиц.

Виды вещных прав:

- право пожизненного наследуемого владения земельным участком;
- право постоянного бессрочного пользования;
- право хозяйственного ведения;
- право оперативного управления;
- доверительное управление;
- право пользования жилым помещением;

Правоведение

— сервитут.

Сделки и доверенности. Сделки – действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение, и прекращение гражданских прав и обязанностей.

Признаки сделки:

- сделка – волевое действие;
- содержание сделки – всегда правомерные действия;
- совершаются субъектами гражданского права и порождают конкретные юридические последствия.

Условия действительности сделок:

- соответствие воли и волеизъявления;
- законность содержания;
- дееспособность участников;
- соблюдение формы сделки.

Виды сделок:

1. По субъектам: односторонние (обязанности возникают у лица совершающего сделку; многосторонние;
2. По имущественному предоставлению: возмездные; безвозмездные;
3. По моменту заключения сделки: консенсуальные; реальные; с момента государственной регистрации;
4. По моменту наступления правовых последствий: обычные; условные (под отлагательные условия и под отменительные условия).

Форма сделок и последствия несоблюдения формы сделки.

Государственная регистрация

Форма сделки – внешнее выражение волеизъявления. Юридическое значение:

- 1) фиксирует волеизъявление,
- 2) является доказательством совершения сделки (заключения договора),
- 3) является одним из условий действительности сделки в случаях, установленных законом.

Формы:

- 1. Устная – общее правило,
- 2. Письменная (установленная законом или по соглашению сторон) – простая и нотариальная.

Устная форма:

- - между гражданами, до 10 000 руб.;
- - если исполняется сразу при совершении (нельзя, если установлена нотариальная форма и если несоблюдение простой письменной формы влечет недействительность);

- - сделки во исполнение договора, если не противоречит закону и другим НПА.

Простая письменная форма:

- юридические лица между собой и с гражданами;
- между гражданами $\geq 10\,000$ руб.;

Правоведение

- прямо предусмотрены в законе независимо от размера сделки. Не требуется письменной формы, если сделки могут быть совершены устно.

Нотариальная форма:

в случаях, установленных законом (доверенность на совершение нотариальных действий, передоверие, залог имущества и др.)

Вещные права по сделкам с недвижимым имуществом подлежат государственной регистрации.

Последствия:

1. Несоблюдение простой письменной в случаях прямо установленных законом – недействительность (при возникновении спора стороны не вправе ссылаться в подтверждение сделки на свидетельские показания, но можно ссылаться на другие письменные доказательства).

2. Несоблюдение нотариальной формы – недействительность, ничтожность.

3. Несоблюдение государственной регистрации – это не форма сделки, а требование к ней – недействительность (ипотека), ничтожность (купля-продажа жилых помещений).

Если одна сторона исполнила сделку полностью или частично, а другая уклоняется от нотариального удостоверения или государственной регистрации, суд может признать ее действительной, для нотариальной – ее потом не надо удостоверять, а государственную регистрацию надо – на основании решения суда. Сторона, уклоняющаяся от этого должна возместить убытки.

Недействительная сделка – сделка, не порождающая желаемого сторонами правового результата, при определенных условиях влечет неблагоприятные последствия, недействительна с момента ее совершения (ничтожные – недействительные в силу закона, независимо от суда, и оспоримые – признаны недействительными по решению суда).

Доверенность – письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьим лицом.

Три года – максимальный срок действия доверенности.

Виды доверенности: общая (генеральная) доверенность, разовая, специальная.

Пределы осуществления и способы защиты гражданских прав. Под осуществлением субъектного гражданского права понимается реализация возможностей определения поведения, составляющих содержание данного права. Общие пределы осуществления субъектов гражданских прав определяются недоступностью нарушения при этом праве охраняемых законом интересов других лиц.

Органом, призванным защищать нарушенные права, является суд.

Защита гражданских прав осуществляется путем:

- признания права;
- восстановления положения, существовавшего до нарушения права, и пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;

Правоведение

- признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, применения последствий недействительности ничтожной сделки;
- признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления;
- самозащиты права;
- присуждения к исполнению обязанности в натуре;
- возмещения убытков;
- взыскания неустойки;
- компенсации морального вреда;
- прекращения или изменения правоотношения;
- неприменения судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону;
- иными способами, предусмотренными законом.

Обязательства – гражданско-правовые отношения, в силу которых одно лицо (должник) обязано совершить в пользу другого лица (кредитора) определенные действия, а кредитор имеет право требовать от должника исполнение его обязанностей.

Под обеспечением обязательств понимаем установление специальных мер имущественного характера, стимулирующих надлежащее исполнение обязательства должником. Важное значение в обеспечении обязательств состоит в том, что оно создает дополнительные гарантии удовлетворения требований кредиторов и наделяет его дополнительными правами по предупреждению и устранению неблагоприятных последствий неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства. Исполнение обязательств может обеспечиваться неустойкой, залогом, удержанием имущества должника, поручительством, банковской гарантией, задатком и другими способами, предусмотренными законом или договором.

Наследственное право – это система правовых норм, которые регулируют отношения связанные с наследованием, то есть с переходом имущественных и некоторых личных неимущественных прав и обязанностей умершего лица (наследодателя) к другим лицам (наследникам) в установленном законом порядке.

ЛЕКЦИЯ №4

Тема 4. Трудовое право

1. Трудовое право: понятие и сфера правового регулирования.
2. Трудовой договор: понятие, содержание, стороны.
3. Порядок заключения и прекращения трудового договора.
4. Основания прекращения трудового договора.
5. Права и обязанности работника.
6. Права и обязанности работодателя.
7. Понятие и виды рабочего времени.
8. Понятие и виды времени отдыха.
9. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.
10. Материальная ответственность.

Трудовым правом называется отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные производные от трудовых отношения и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права, ответственность за их нарушение, сочетает интересы субъектов трудового права, общества и государства.

Трудовое право регулирует отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профсоюзов в установлении условий труда;
- материальной ответственности работников и работодателей;
- надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- разрешению коллективных споров.

Сферой действия трудового права называется очертавание предела распространения трудового законодательства и его действия. Статья 11 Трудового кодекса указывает, что Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты по труду распространяются на всех работников, занятых по трудовому договору с работодателем независимо от его организационно-правовой формы. Нормы труда законодательства обязательны для применения на всей территории РФ, для всех работодателей независимо от форм собственности и распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, работников международной организации и иностранных юридических лиц, а также организаций, созданных или учрежденных ими, либо с их участием.

Трудовое право распространяется на трудовых отношениях работников религиозных организаций с учетом особенностей, указанных в кодексе.

Трудовое право не распространяется на военнослужащих, работников внутренних дел, государственной безопасности и приравненных к ним лиц. Их труд регулируется воинскими уставами и другими специальными законами.

Правоведение

Основная роль трудового права – регулятивная, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных трудовых конституционных прав.

Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Понятие трудовой договор

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.

Стороны трудового договора — работник и работодатель.

Содержание трудового договора

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 ТК РФ 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

Правоведение

к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- 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 ТК РФ 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);

- гарантии и компенсации за 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);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;

- 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 вышеуказанные сведения, 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;

Правоведение

– 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;

– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

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.

Форма 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 уполномоченного на это 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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

– на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

Правоведение

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

- соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

Правоведение

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река – море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- поступающими на работу по совместительству.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование

Правоведение

и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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, необходимые для заключения трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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 обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

Правоведение

– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного 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.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Оформление приема на работу работника работодателем

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

Правоведение

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.

Испытательный срок

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 случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 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;

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.

Правоведение

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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.

Изменение трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод и перемещение.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

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

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Расторжение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

Правоведение

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ). Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора;
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. 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;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ и иными ФЗ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Правоведение

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. 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 образовательную организацию, 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 ТК РФ 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.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
2. Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. 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

Правоведение

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;

7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8. Непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

9. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

10. 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;

11. Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

12. Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Расторжение трудового договора по не зависящим от воли сторон обстоятельствам

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам,

Правоведение

не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) 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;

6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) 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;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) 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;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Оформление увольнения работника работодателем

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника

Правоведение

или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Совместительство

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний,

Правоведение

работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

Различают следующие виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Правоведение

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Отличие неполного от сокращенного рабочего времени:

сокращенное устанавливается обязательно для отдельных категорий лиц, установленных ТК РФ, неполное — по соглашению сторон;

оплата труда для сокращенного рабочего времени — оплачивается как нормальное рабочее время, неполное рабочее время — пропорционально отработанному времени;

Продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случае, если не возможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов, при пятидневной рабочей неделе — 7 часов.

Работа в ночное время

Ночное время устанавливается – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

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.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в

Правоведение

создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Сверхурочная работа

Работодатель имеет право в определенном порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника – для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его **письменного согласия в следующих случаях:**

1) 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,

2) 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;

3) 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается 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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, 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

Правоведение

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, 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 учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Гибкий график

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Сменная работа

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору, и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Время отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и праздничные дни;
4. отпуска.

Перерывы:

1. перерыв для питания и отдыха,
2. перерывы для обогрева и отдыха,
3. перерывы для кормления грудью

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) 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.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и

Правоведение

организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, 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 обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Выходные и праздничные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 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 народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день

Правоведение

переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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, 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Отпуска

Отпуска подразделяются на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком до 3х лет;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по

Правоведение

совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

Правоведение

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также

Правоведение

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Отпуск по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Правоведение

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

Правоведение

исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата: сущность

Заработная плата – часть валового национального продукта, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров.

Заработная плата – цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Структура заработной платы на территории РФ неоднородна и может варьироваться в зависимости от того или иного региона РФ, отрасли народного хозяйства и типа предприятия.

В структуру заработной платы входят следующие компоненты:

1. **Основная заработная плата** – это плата, обеспечивающая минимальный размер заработной платы за определенно отработанное количество рабочих часов. Каким образом будет происходить начисление основной заработной платы зависит от того метода, который принят на том или ином предприятии. Так, если на предприятие принята повременная оплата труда, то заработная плата сотрудников организации рассчитывается следующим способом: умножаем часовую тарифную ставку на фактически отработанное время в отчетном месяце.

2. **Дополнительная заработная плата** – это различные выплаты компенсаций, надбавок, доплата за дифференцированные условия труда и квалификацию работника. Например, доплата за ненормированный рабочий день или надбавка за совмещение должностей и выполнение дополнительных обязанностей. В основном выплачиваются сотрудникам предприятия в виде установленных процентов дополнительно к основной заработной плате.

3. **Вознаграждение за конечный результат** – это вознаграждение, которое выплачивается из фонда заработной платы или оплаты труда за достижение определенных результатов деятельности организации или ее отдельных структурных подразделений. Например, вознаграждение можно выплатить за увеличение объема продаж продукции компании или внедрение новых разработок.

4. **Премия за основные результаты** – это выплата за достижение конечных результатов организации или структурного подразделения, которая выплачивается из прибыли компании.

5. **Материальная помощь** – это помощь, которая выплачивается из фонда материального поощрения за счет прибыли. Целью материальной помощи

Правоведение

является обеспечение социальных гарантий и благ для работников за счет организации. Материальная помощь обычно выплачивается в виде компенсационных выплат при экстремальных и чрезвычайных положениях. Например, свадьба или смерть сотрудника компании. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника или его близких родственников по распоряжению руководителя организации и относится к эпизодической форме оплаты труда.

Подведем итог. Заработная *плата* сотрудника организации строится на основе:

- квалификации;
- результативности;
- сложности выполняемой работы.

Заработная плата включает в себя:

- основную заработную плату;
- дополнительную заработную плату;
- премию за результаты;
- материальную помощь.

Функции, принципы и факторы заработной платы

Стоит обратить ваше внимание на то, что в настоящее время не существует четко сформированных единых функций и принципов заработной платы. Поэтому будем рассматривать из них наиболее часто встречающиеся и востребованные в рыночной экономике.

Итак, функции – это круг деятельности, присущий определенной категории экономики. Обычно в рыночной экономике принято выделять следующие **функции** заработной платы:

1. **Функция воспроизводства** – это функция, обеспечивающая сотрудников организации и их ближайшее окружение необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы. Более подробно функция воспроизводства рассмотрена в работе А. Смита "Исследование о природе и причинах богатства народов".

2. **Функция стимулирования** – это функция, которая позволяет установить зависимость заработной платы сотрудника от его трудового вклада и результатов деятельности организации. Функция стимулирования была рассмотрена в работе А. Маршалла "Принципы экономической науки".

3. **Функция формирования платежеспособного спроса населения** – это основная функция, которая выступает одной из ведущих функций в механизме саморегуляции рынка. Так как с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

4. **Социальная функция.** В настоящее время, социальная функция в нашей стране пока не развита и проявляется в меньшей степени по сравнению с другими функциями заработной платы. В основе социальной функции находится принцип социальной справедливости, который напрямую зависит от силы воздействия государства на рынок труда.

5. **Ресурсно-измерительная функция** – это функция, указывающая на то,

Правоведение

каким образом через установление определенного уровня заработной платы возможна оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям.

Теперь рассмотрим принципы заработной платы. Что же такое принцип? Принцип – это основное, исходное положение теории, науки. С точки зрения заработной платы, принцип – это исходные положения ее формирования.

Основные принципы заработной платы:

1. Оплата за труд должна осуществляться с равной пропорциональностью отработанному времени. Не должно быть никаких дискриминаций в оплате труда по возрасту, полу, национальной принадлежности, личным симпатиям и антипатиям со стороны руководства к подчиненным.

2. Соответствие номинальной и реальной заработной платы с учетом увеличения эффективности производства, труда.

3. Заработная плата должна учитывать экономические возможности организации, в частности опережающие темпы роста производительности труда сотрудниками предприятия.

4. Необходимо вмешательство государства в регулирование заработной платы, отлаживание эффективного механизма регулирования доходов населения, доработку нормативной и законодательной базы, контроль трудовых отношений и другие актуальные вопросы в области трудовых отношений.

5. Необходимо отслеживать и принимать во внимание ту конкуренцию, которая существует на рынке труда. На основании этого принципа организация сможет привлечь и удержать в своих рядах квалифицированных сотрудников за счет своевременной индексации заработной платы, отвечающей требованиям рынка труда.

6. Сотрудники организации должны быть материально заинтересованы в достижении поставленных перед ними руководством предприятия конечных результатов.

7. Заработная плата должна выплачиваться вовремя. Этот принцип был отражен в документах Международной организации труда (МОТ) и в законодательстве всех стран.

Подведем итог: было выделено семь основных принципов, которые необходимо соблюдать при организации заработной платы. Стоит отметить, что выше перечисленные принципы в России, к сожалению, на данный момент времени применяются далеко не всегда.

Помимо функций и принципов заработной платы стоит остановиться более подробно на факторах, которые оказывают непосредственное влияние на формирование заработной платы.

Более подробно взаимосвязь факторов и заработной платы изложена в работе А.П. Егоршина и А.Л. Мазина "Российский рынок труда в переходной экономике". Так, к **факторам**, оказывающих влияние на заработную плату, можно отнести:

- соотношение спроса и предложения на рынке труда;
- рыночные отношения;
- меры государственного регулирования;
- рынок товаров и услуг;

Правоведение

- человеческий фактор;
- конечные результаты деятельности организации и личный трудовой вклад сотрудника;
- отношение работников организации к средствам производства, которое складывается в результате взаимоотношений между работниками предприятия и средствами производства.

Стоит отметить: России необходимо обратить свое внимание на опыт развитых стран в области оплаты труда, который позволит использовать лучшие достижения на отечественных предприятиях. В настоящий момент времени необходима доработка системы заработной платы, позволившая бы решить стоящие перед государством задачи и проблемы в сфере оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда

Учет труда и заработной платы представляет собой сложную и очень трудоемкую бухгалтерскую задачу.

Право на труд закреплено Конституцией Российской Федерации в ст. 37, в которой определено, что каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Трудовые отношения всех наемных работников регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Оплата труда по трудовым соглашениям

В соответствии со ст.15 ТК РФ трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В основе трудовых взаимоотношений лежит трудовой договор (контракт), заключенный в письменной форме. Трудовые доходы каждого работника не ограничиваются максимальными размерами. Минимальный размер месячной оплаты труда устанавливается правительством и имеет достаточно широкое использование в расчете тарифных ставок, должностных окладов, при наложении штрафов.

В настоящее время среди важнейших задач учета труда и заработной платы можно назвать:

- 1) своевременно в установленные сроки производить расчеты с персоналом по оплате труда;
- 2) своевременно и правильно относить на себестоимость продукции суммы начисленной заработной платы и налогов;
- 3) собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и расчетов по налогам.

Согласно статье 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация),

Правоведение

вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

Между работником и работодателем могут возникать трудовые отношения на основании коллективного договора. В соответствии со ст.41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- 1) формы, системы и размеры оплаты труда;
- 2) выплата пособий, компенсаций;
- 3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- 4) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- 5) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- 6) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- 7) соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- 8) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- 9) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- 10) оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- 11) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- 12) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- 13) другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Правоведение

Оплата часов ночной работы

Временем ночной работы считается время с 22 ч. вечера до 6 ч. утра. Оно фиксируется в таблице итоговым количеством за месяц. Вся работа в ночное время оформляется документально и рассчитывается в определенном (повышенном) размере. Этот повышенный размер не может быть ниже 40 % от тарифной ставки.

Согласно ст.96 ТК РФ, к работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Оплата часов сверхурочной работы

Сверхурочной является работа, которая осуществляется работниками после основной смены. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях с разрешения руководителя предприятия.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 5) 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.

Правоведение

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч. в течение 2 дней подряд и 120 ч. в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Оплата продукции, оказавшейся браком.

Полный брак по вине работника не оплачивается ему полностью, а частичный брак оплачивается в зависимости от степени годности произведенной продукции по пониженным расценкам или по себестоимости.

Брак, возникший не по вине работника, оплачивается по пониженным расценкам. Брак, который произошел не по вине работника, а по причине скрытого дефекта в обрабатываемом материале (сырье), оплачивается работнику наравне с годными изделиями.

Оплата простоев.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Время простоя не по вине работника, если он предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда или оклада.

Оплата труда при совмещении профессий.

Если работник наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, то ему доплачивают за совмещение профессий или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер этих доплат устанавливает администрация по соглашению сторон.

Оплата труда в период освоения производства (новых видов продукции).

На период освоения нового производства (продукции) работникам может быть сделана доплата до прежнего среднего заработка в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

Оплата труда при совмещительстве.

Помимо основной работы, многие работники выполняют дополнительную работу (совмещают) в одной и той же организации. При совмещении профессий необходимо составлять трудовое соглашение, в котором оговорены продолжительность совмещаемой профессии и соответственно оплата за нее. Размер оплаты устанавливает администрация (руководитель) предприятия.

Правоведение

Оплата отпуска и выходных пособий.

Право на отпуск возникает у работников через шесть календарных месяцев после поступления на работу в организацию. Отпуск должен предоставляться работникам ежегодно в срок, который предусмотрен утвержденным на предприятии графиком отпусков. В исключительных случаях и с согласия работника допускается перенос его установленного отпуска на следующий календарный год. В настоящее время на многих предприятиях график отпусков заметно отличается от графиков отпусков предприятий лет двадцать назад, поскольку многие работники находятся в отпуске не месяц, а меньше – 1–3 недели.

Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное

Правовое регулирование заработной платы в современных условиях предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием.

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются государственные гарантии по оплате труда работников.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, в централизованном порядке определяются: порядок установления условий оплаты труда, схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере, некоторые виды доплат и надбавок к окладам (тарифным ставкам), правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, случаи сохранения среднего заработка или его части, исчисление среднего заработка и др.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

Правоведение

- минимальную плату труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенной федеральным законом;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов и служащих;
- повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;
- доплаты и надбавки, стимулирующие работу в организациях данной отрасли.

На уровне организации решается самое большое количество вопросов оплаты труда. Документами, в которых фиксируются разработанные в организации условия оплаты труда, являются коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о премировании. Именно с помощью локального регулирования оплаты труда происходит увязывание заработка конкретного работника с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, решая вопросы оплаты труда, не должны нарушать социальных гарантий, установленных законодательством. При осуществлении регистрации коллективного договора или соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работника, недействительны и не подлежат применению.

Индексация заработной платы Сразу отметим, что если соответствующее федеральное отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение предусматривает конкретный размер индексации заработной платы, то повышение уровня реального содержания зарплаты обеспечивается с учетом требований этого соглашения. Это касается и того случая, если соответствующее отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение заключено на межрегиональном, региональном, территориальном уровне социального партнерства.

А вот если порядок индексации заработной платы будет устанавливаться либо коллективным договором, либо локальным нормативным актом организации, то необходимо обратить внимание на следующее:

1. Согласно ст.8 ТК РФ работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. То есть он имеет право, но не обязан принимать те или иные локальные нормативные акты. Вместе с тем по совокупности положений ст.134 и ст. 8 ТК РФ можно сделать вывод о том, что на работодателя в данном случае возложена именно обязанность разработать и принять соответствующий локальный нормативный акт, определяющий порядок индексации зарплаты работников.

2. Такого вывода придерживается и Федеральная служба по труду и занятости, указывая в своих письмах: “В том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация

Правоведение

заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты”.

3. Согласно ст.36 ТК РФ на работодателя возложено право, а не обязанность выступить с инициативой о проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Поэтому отсутствие колдоговора в организации не является нарушением трудового законодательства. Но и из данной ситуации есть выход, так как и полномочные представители работников – наравне с работодателем – обладают правом выступить с инициативой о проведении таких коллективных переговоров. А как только полномочные представители работников направят работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению колдоговора, у того возникает обязанность вступить в коллективные переговоры (ч.2 ст.36 ТК РФ).

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Под **дисциплиной труда** понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Заключая с работодателем трудовой договор, работник принимает на себя ряд обязательств: добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину и др. В свою очередь работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, содействовать обеспечению внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой порядок взаимоотношений работодателя и работников, а также работников между собой. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В содержание правил внутреннего трудового распорядка, как правило, входят следующие разделы:

- наименование и местонахождение организации-работодателя и его структурных подразделений (филиалов, представительств, отделов, цехов и т.п.);
- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности работников и работодателя;
- режим работы и режим отдыха;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;

Правоведение

- виды и порядок поощрения работников и др.

Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. В противном случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их нарушение.

Кроме того, в некоторых отраслях (подотраслях) экономики действуют уставы и положения о дисциплине утверждаемые Правительством РФ.

Как правило, они распространяются на работников лишь основных профессий, к которым в силу характера и условий их труда предъявляются повышенные требования. В настоящее время действуют, например, следующие акты: Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, Дисциплинарный устав военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, Устав о дисциплине работников морского транспорта, Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота.

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. Следовательно, 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:

- общая дисциплинарная ответственность (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка);
- специальная дисциплинарная ответственность (ответственность, которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных

федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому, например, объявление выговора и увольнение работника за один и тот же дисциплинарный проступок будет незаконным.

Недопустима ситуация, когда к работнику за совершение одного дисциплинарного проступка применяется сначала одно дисциплинарное взыскание (например, выговор), а затем за тот же проступок – другое. Если, допустим, работодатель за появление работника на работе 7 апреля 2007 г. в состоянии алкогольного опьянения объявил работнику выговор и издал соответствующий приказ, то он не вправе применить к этому же работнику за этот же дисциплинарный проступок (т.е. за появление на работе 7 апреля 2007 г. в состоянии алкогольного опьянения) второе дисциплинарное взыскание, например уволить работника по подп. "б" п. 6 ст.81 ТК РФ. Объявив работнику выговор, работодатель воспользовался своим правом на выбор вида дисциплинарного взыскания, и изменить свое решение он не вправе.

Другое дело – длящийся дисциплинарный проступок, т.е. проступок, продолжающийся в течение длительного отрезка времени. Если, обнаружив дисциплинарный проступок, работодатель применил дисциплинарное взыскание, но данный дисциплинарный проступок продолжается (именно данный проступок, а не следующий, пусть даже аналогичный), то в соответствии с разъяснениями Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" к работнику допустимо применение нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. и увольнения по соответствующему основанию.

Правоведение

Длющийся проступок продолжается непрерывно до его пресечения. Работодатель применяет дисциплинарное взыскание как раз с целью пресечения поведения, выражающегося в неисполнении или ненадлежащем исполнении конкретной трудовой обязанности. Если таковая не исполняется, т.е. привлечением работника к дисциплинарной ответственности пресечь данный дисциплинарный проступок не удалось, работодатель вправе за этот же проступок применить новое дисциплинарное взыскание. Например, работнику объявлено замечание за несвоевременную подготовку отчетности за первый квартал. Однако и после применения дисциплинарного взыскания работник не подготовил отчеты в срок, отведенный ему работодателем. В данном случае работодателем применением дисциплинарного взыскания не пресек проступок, и он вправе воспользоваться своим правом на применение нового дисциплинарного взыскания. Естественно, все сказанное правомерно только в том случае, если работник действительно виновен в совершении проступка.

Не является дисциплинарным взысканием и отстранение от работы, произведенное по правилам, установленным ст.76 ТК РФ. Работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание к работнику, не прошедшему по его (работника) вине в установленном порядке обязательного периодического медицинского осмотра, и одновременно обязан отстранить его от работы. Те же действия могут (в отношении применения дисциплинарного взыскания) и обязаны (в отношении отстранения) быть предприняты, если работник по своей вине не прошел в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Работодатель должен отстранить работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; при этом отстранение не помешает ему привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Поскольку унифицированная форма общего приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора на федеральном уровне не утверждена, то работодатель самостоятельно определяет его содержание. В таком приказе (распоряжении) следует отразить:

- 1) существо дисциплинарного проступка;
- 2) время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- 3) вид применяемого взыскания;
- 4) документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- 5) документы, содержащие объяснения работника.

В приказе (распоряжении) о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

Снятие дисциплинарного взыскания:

Правоведение

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание также может быть снято с работника. Согласно ч.2 ст.194 ТК РФ работодатель до истечения 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

1) по собственной инициативе. Работодатель на основе собственных наблюдений за работником может издать приказ (распоряжение) о снятии дисциплинарного взыскания за безупречное поведение работника, высокие показатели труда и иные положительные характеристики;

2) по просьбе самого работника. Работник, осознав свое негативное поведение, приложил максимум усилий для того, чтобы исправить последствия совершенного ранее дисциплинарного проступка, зарекомендовал себя с положительной стороны, увеличил качество и показатели своего труда. Поэтому он вправе изложить свою просьбу о снятии наложенного взыскания в форме заявления на имя руководителя организации или лица, чьим распорядительным актом было применено дисциплинарное взыскание;

3) по ходатайству непосредственного руководителя работника. Инициатива непосредственного руководителя выражается в документе, озаглавленном "ходатайство" либо "представление";

4) по ходатайству представительного органа работников. Свое мнение представительный орган может изложить в той же форме, что и непосредственный руководитель работника, т.е. в ходатайстве или представлении.

О снятии дисциплинарного взыскания работодатель должен издать соответствующий приказ (распоряжение), на основании которого в документы по кадровому учету вносятся соответствующие сведения.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности выражается в применении к нему дисциплинарного взыскания. Важной гарантией является то, что возможность наложения дисциплинарного взыскания ограничена жесткими сроками. Это не позволяет работодателю «держат» работника в постоянном «страхе» применения к нему наказания.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников: работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В законодательстве о труде нет определения **материальной ответственности**. В ч. 1 ст.232 ТК РФ закрепляется обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено законом (ст.233 ТК РФ).

Виновное противоправное поведение в процессе труда — это трудовое правонарушение, дисциплинарный проступок. Следовательно, материальная ответственность непосредственно связана с трудовым правонарушением, дисциплинарным проступком, если иное не предусмотрено законом. Она является возможным следствием дисциплинарного проступка.

Сторона трудового договора, которой причинен ущерб, в рыночных условиях хозяйствования не обязана, а может требовать возмещения ущерба (ст.240 ТК РФ), что на практике достаточно широко распространено, особенно в тех случаях, когда объем ущерба невелик, малозначителен. Другими словами, материальная ответственность наступает при условии требования потерпевшей стороны к причинителю ущерба возместить его.

Потенциальной, нереализованной материальной ответственности не существует. Более того, законодатель ограничивает время, в течение которого можно обратиться к причинителю материального ущерба с требованием возместить его (ст.248 ТК РФ).

Обязанность возместить ущерб у стороны трудового договора возникает с момента причинения его другой стороне трудового договора в силу закона (ч.2 ст.21, ч.2 ст.22 ТК РФ). Но материальную ответственность нельзя определить как заранее установленную законом обязанность стороны трудового договора, поскольку она наступает только после требования потерпевшей стороны возместить причиненный ущерб.

Стало быть, **условиями наступления материальной ответственности** являются:

- трудовое правонарушение, т. е. виновное противоправное поведение (действие либо бездействие) стороны трудового договора;
- причинение ущерба имуществу стороны трудового договора;
- требование потерпевшей стороны возместить причиненный ей ущерб.

С этих позиций **материальная ответственность стороны трудового договора** – это возможное последствие трудового правонарушения, реализация потерпевшей стороной своего права потребовать возмещения причиненного ей ущерба другой стороной трудового договора.

Добровольное возмещение ущерба нельзя считать материальной ответственностью. Такое возмещение исключает необходимость потерпевшей стороны требовать возмещения материального ущерба.

Совершение правонарушения — одно из условий наступления материальной ответственности по трудовому праву, что свидетельствует о ее деликтном

Правоведение

характере. Она возникает только между **сторонами трудового правоотношения** и может конкретизироваться ими в трудовом договоре либо соглашениях, заключаемых в письменном виде. При этом **договорная ответственность** работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено законом (ч.2 ст.232 ТК РФ). Это в известной мере свидетельствует о договорном характере материальной ответственности. Наличие трудового договора, соглашения между сторонами трудового правоотношения также следует считать условиями наступления материальной ответственности по трудовому праву.

Законодатель разграничивает виды материальной ответственности сторон трудового договора по субъектному составу и по объему возмещения причиненного ущерба.

По **субъектному составу** материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя (ст.234-237 ТК РФ) и материальная ответственность работника (ст.238-245 ТК РФ), а также как индивидуальная и коллективная (бригадная).

По объему причиненного ущерба различают полную (ст.242-245 ТК РФ) и ограниченную (ст.241 ТК РФ) материальную ответственность.

Работодатель как сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, также обязан возместить его в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и сделать это он должен в полном размере.

Материальная ответственность работодателя перед работником регулируется гл.38 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ней наступление материальной ответственности работодателя возможно в следующих случаях.

1. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Ответственность наступает в размере среднего заработка работника за весь период его незаконного отстранения от работы (в нарушение ст.76 ТК РФ), вследствие незаконного перевода (в нарушение ст.72-74 ТК РФ), по причине незаконного увольнения (в нарушение оснований ст.77-84 ТК РФ и порядка, установленного законодательством), отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (в нарушение ст.389, 396, 357 ТК РФ), а также в случае задержки выдачи трудовой книжки (в нарушение ст.62 ТК РФ) или внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, препятствующей трудоустройству.

2. Возмещение ущерба, причиненного имуществу работника

Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается на основании ст.235 ТК РФ. К основаниям привлечения работодателя к материальной ответственности по названной статье относятся: повреждение одежды при исполнении трудовых обязанностей; утрата вещей из гардероба или в местах, отведенных для хранения; утрата или повреждение другого личного имущества, которое с согласия или ведома работодателя используется в процессе трудовой деятельности. Ущерб возмещается в полном объеме. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работодатель обязан рассмотреть

Правоведение

заявление работника о возмещении ущерба и принять решение в десятидневный срок. При несогласии работника с решением работодателя работник имеет право обратиться в суд.

3. Возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя

Работодатель обязан возместить в денежной форме моральный вред (ст.237 ТК РФ), причиненный работнику неправомерными действиями (например, в случае незаконного перевода, незаконного увольнения, в случае дискриминации в области труда). Моральным вредом являются физические и нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими личные имущественные права гражданина либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага. Размер морального вреда должен определяться сторонами трудового договора. В случае, если работодатель отказывается возместить моральный вред добровольно, работник вправе обратиться в суд. Наличие или отсутствие имущественного ущерба не влияют на право работника обратиться с требованием о компенсации морального вреда.

4. Возмещение ущерба при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Трудовой кодекс РФ в ст.236 установил правила материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы. В этом случае работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику денежные суммы (заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Коллективным или трудовым договором размер компенсации может быть увеличен.

Наличие или отсутствие вины работодателя в задержке заработной платы значения не имеют.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов, поскольку такая индексация является не самостоятельной мерой ответственности работодателя, а техническим механизмом восстановления покупательной способности денег, своевременно не полученных работником.

Ранее была также предусмотрена материальная ответственность работодателя за причинение работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей. Сейчас данный вид ответственности переведен в плоскость обязательного социального страхования работников, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», и относятся эти отношения уже к другому институту трудового права (обязательное социальное страхование работников), а само возмещение вреда жизни и здоровью находится в плоскости права социального обеспечения.

Основания и условия наступления материальной ответственности работников

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо наличие общих условий ответственности, рассмотренных в первом параграфе.

Говоря о материальной ответственности, конечно же, следует учесть положения такого акта официального толкования, как постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

К материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю.

Материальная ответственность работника наступает независимо от факта привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

В результате привлечения работника к материальной ответственности наступают неблагоприятные как моральные, так и имущественные последствия.

Статья 238 ТК РФ предусматривает обязанность работника возмещать работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение состояния наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества либо произвести излишние выплаты. Речь идет об имуществе работодателя, принадлежащем ему на праве собственности (ст.209 ГК РФ) или находящемся у него на законном основании: праве хозяйственного ведения (ст.294 ГК РФ), оперативного управления (ст.296 ГК РФ), по договорам аренды (ст.606 ГК РФ), хранения (ст.886 ГК РФ) и др.

Примером затрат на приобретение или восстановление имущества служат покупка или ремонт утраченных или испорченных ценностей.

Излишними выплатами могут быть штрафные санкции, уплаченные работодателем за невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей (например, штраф за нарушение прав потребителя, которое произошло по вине работника) То есть, по сути, имеет место переход ответственности с работодателя, обязанного уплатить санкции, на работника, виновного в применении таких санкций. Следует только помнить, что штрафы и пени, применяемые как способ обеспечения исполнения обязательств — неустойка, по общему правилу (если иное не предусмотрено гражданско-правовым договором), имеют зачетный характер, что означает их направленность в зачет причиненного ущерба. Но для того, чтобы уплаченные штрафы и пени могли быть оценены как затраты работодателя, направленные на возмещение ущерба третьим лицам по вине работника, необходимо судебное признание их зачетного характера и

Правоведение

установление обязанности работодателя возместить ущерб контрагенту по гражданско-правовому договору, в размере не меньшем, чем уплаченная неустойка, а также причинная связь между действием или бездействием работника и возникшей обязанности по уплате неустойки. В противном случае гражданско-правовая ответственность работодателя, в размере уплаченных сумм, не может быть взыскана с работника, нарушения которого привели к этой ответственности работодателя.

Схожая ситуация перехода ответственности может быть связана с заработной платой, которая выплачивается работодателем работнику за время незаконного лишения его возможности трудиться, на основании решения органа, рассматривающего трудовые споры. Также это могут быть суммы, выплаченные работнику за задержку заработной платы, и возмещение причиненного ему морального вреда, произошедших в результате незаконных действий и распоряжений руководителя. Опять же выплаты производит работодатель, но в регрессном порядке перенаправляет их на руководителя, виновного в дополнительных затратах.

Материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба несут все работники, т. е. лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, независимо от их организационно-правовой формы, а также после увольнения за причиненный ими ущерб в период работы. Увольнение работника не означает, что он перестал быть субъектом материальной ответственности.

В ст.239 Трудового кодекса предусмотрены обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

К обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника, Трудовой кодекс относит:

- непреодолимую силу;
- нормальный хозяйственный риск;
- крайнюю необходимость или необходимую оборону;
- неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Действующее законодательство установило, что по общему правилу за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере своего среднего заработка. Размер этого заработка определяется на день обнаружения ущерба. Исчисление среднего заработка осуществляется по правилам ст.139 ТК РФ.

Материальная ответственность в размере своего среднего месячного заработка несут при отсутствии оснований для возложения на них ответственности в полном размере.

Полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в случаях, прямо предусмотренных законом или на основании договора о материальной ответственности, подписываемого в случаях, предусмотренных законодательством.

Несовершеннолетние лица могут быть привлечены к полной материальной ответственности только в отдельных случаях, это:

- если ущерб имуществу работодателя причинен ими умышленно;

Правоведение

- если ущерб причинен в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения;

- если ущерб причинен в результате совершения несовершеннолетним преступления или административного правонарушения.

Договор о материальной ответственности с несовершеннолетними работниками не заключается.

Во всех остальных случаях несовершеннолетние несут материальную ответственность в размере, не превышающем их среднего заработка.

Для совершеннолетних работников Трудовой кодекс РФ определяет в ст.243 исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности работника, независимо, подписывал ли он договор о полной материальной ответственности или нет.

Наступает полная материальная ответственность работника в следующих случаях.

1. Если в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом на работника возложена полная материальная ответственность

Так, в полном размере в соответствии со ст.277 Трудового кодекса РФ материальную ответственность несет руководитель организации.

В соответствии со ст. 68 Федерального закона от 07.07.2003 г. № 126-ФЗ «О связи» работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, произошедших по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере объявленной ценности (т. е. в полном размере), если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующим федеральным законом.

2. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т. е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст.244, 245 ТК РФ). Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 г. № 85. Этим же постановлением утверждены типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Работник несет полную материальную ответственность за недостачу материальных ценностей, полученных им по разовой доверенности или по другим разовым документам. Конечно же, получение материальных ценностей без согласия работника невозможно, кроме того, администрация до выдачи работнику разовой доверенности или другого аналогичного документа должна ознакомить его с правилами приемки и хранения материальных ценностей, а также создать все

Правоведение

необходимые условия, позволяющие обеспечить выполнение работником задание без ущерба для полученных или вверенных материальных ценностей.

Для применения ответственности за недостачу форма вины не имеет существенного значения. Важен сам факт отсутствия у работника вверенных ему ценностей. При этом недостача должна быть установлена реально и зафиксирована соответствующими документами.

3. Умышленное причинение ущерба

В этом случае имеет значение направленность умысла. Работник при совершении этих действий должен осознавать их противоправность, предвидеть возможность или неизбежность наступления имущественного ущерба, а также желать наступления таких последствий или сознательно допускать возможность их наступления либо безразлично к ним относиться. Такие действия работника могут повлечь за собой не только полную материальную ответственность, но и увольнение руководящих работников в соответствии с п.10 ст.81 ТК РФ.

4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

Подобное состояние относится к отягчающим вину работника обстоятельствам в соответствии с уголовным и административным законодательством. Полная материальная ответственность в случае причинения ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Факт нахождения работника в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения должен быть установлен. Желательно направить работника на наркологическое освидетельствование. Если это по каким-либо причинам невозможно, то необходимо составить акт, в котором подробно описать все признаки соответствующего опьянения.

5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника

Факт причинения ущерба и виновность лица, причинившего ущерб, должны быть установлены приговором суда. Поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, например, возбуждение в отношении его уголовного дела, или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др. т.п.

Не может быть привлечен к полной материальной ответственности и работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор за отсутствием состава преступления или дело прекращено по этому основанию на стадии предварительного следствия.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п.5 ч.1 ст.243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Правоведение

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п.5 ч.1 ст.243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

6. Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом

Административным проступком (правонарушением) признается противоправное виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность. Перечень органов, полномочных рассматривать дела об административных правонарушениях, определен Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях. Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания, поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания.

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, являются безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п.4, 6 ст.24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п.6 ч.1 ст.243 ТК РФ, однако, это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

7. Причинение ущерба разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

Обязанность хранить служебную и коммерческую тайну возлагается на работника в случае, если это предусмотрено трудовым договором. Информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет

Правоведение

действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну, установлен постановлением Правительства РФ от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

В соответствии с названным постановлением коммерческую тайну предприятия и предпринимателя не могут составлять:

- учредительные документы (решение о создании предприятия или договор учредителей) и Устав;
- документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (документы, подтверждающие факт внесения записей о юридических лицах в Единый государственный реестр юридических лиц, свидетельства о государственной регистрации индивидуальных предпринимателей, лицензии, патенты);
- сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему;
- другие сведения, установленные законодательством.

На предприятии перечень сведений, составляющих охраняемую законом тайну, должен быть определен приказом по предприятию, который должен быть доведен до сведения работника под роспись. Отсутствие в трудовом договоре обязанности работника не разглашать охраняемую законом тайну и несоблюдение перечисленных ранее требований сделают невозможным привлечение работника к полной материальной ответственности по данному основанию.

Кроме коммерческой тайны, охраняемой законом, является также государственная тайна, персональные данные и иные сведения конфиденциального характера.

Следует подчеркнуть, что во всех случаях привлечения работника к полной материальной ответственности речь может идти только о возмещении ими прямого действительного ущерба, ибо взыскание с работника (в том числе руководителя, его заместителя, главного бухгалтера организации) неполученных доходов (упущенной выгоды) трудовое законодательство не предусматривает. А разглашение коммерческой тайны чаще связано с уменьшением вероятности получения прибыли из-за того, что эти сведения могут стать известны конкурентам.

8. Если ущерб причинен не при исполнении работником своих должностных обязанностей

Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо оттого, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. При определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств во вне рабочее время, принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых

Правоведение

(служебных) обязанностей, может подлежать возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования технических средств. Возможно это в связи с тем, что не при исполнении работником трудовых обязанностей с работодателем не связывают трудовые отношения и ущерб носит гражданско-правовой характер, а завладение имуществом сопоставимо с угоном транспортного средства без цели хищения. Но иные обстоятельства, например, возможность для работника использовать имущество работодателя в личных целях в рабочее время, рассматривается также как причинение ущерба не при исполнении обязанностей, но так как ущерб причиняется работником в рабочее время, ответственность должна наступать по правилам трудового законодательства, т. е. без учета неполученного дохода.

Согласно ст.243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. Это вполне оправданно, так как руководящие работники наделены большими полномочиями и распоряжаются материальными ресурсами организации. Они должны нести и более высокую ответственность, в том числе и материальную. В соответствии со ст.277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

ЛЕКЦИЯ №5

Тема 5. Административное право

1. Понятие и предмет административного права. Источники административного права.
2. Основные субъекты административного права.
3. Государственное управление: общее и отраслевое.
4. Деятельность по охране общественного порядка.
5. Административное принуждение, понятие и виды.
6. Административное правонарушение: понятие, состав.
7. Административная ответственность, понятие и специфика.

Административное право – отрасль российского права, нормы которой регулируют отношения в области государственного управления, возникающие в ходе формирования структур, установление их компетенции, определение обязанностей, прав и ответственности государственных служащих, а также направлены на охрану общественного порядка, жизни, прав и свобод граждан.

Нормы административного права:

- устанавливают формы и методы государственного управления, способы обеспечения законности в государственном управлении;
- регламентируют порядок образования органов исполнительной власти, их компетенцию, полномочия должностных лиц этих органов; взаимоотношения органов исполнительной власти с другими государственными органами, общественными объединениями, предприятиями и гражданами;
- определяют правовое положение граждан, местных органов самоуправления, общественных объединений и иных негосударственных формирований в сфере управления;
- регулируют управленческие отношения в социально-политической, социально-культурной и экономической сферах.

Предметом любой отрасли права является круг общественных отношений, регулируемых ее нормами.

Предмет административного права – совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе организации и деятельности исполнительной власти.

Метод правового регулирования – способы воздействия на волю и поведение участников правовых отношений.

Для административного права характерны следующие методы правового регулирования:

- метод власти-подчинения или метод прямого распорядительства (отношения в рамках административного права строятся на подчинении одного участника другому);
- метод рекомендаций (рекомендации субъекта управления приобретают правовую силу при условии принятия ее другим участником управления);
- метод согласования (этим методом регулируются отношения между

Правоведение

участниками, не находящимися между собой в подчинении);

– метод равенства (субъекты, находящиеся на одном уровне государственного механизма, предпринимают совместные действия в форме административного договора).

Суть методов административно-правового регулирования управленческих отношений заключается в следующем:

– установление определенного порядка действий – предписание к действию в определенных условиях и надлежащим образом, предусмотренным соответствующей административно-правовой нормой;

– запрещение определенных действий под страхом применения соответствующих юридических средств воздействия;

– предоставление возможности выбора одного из предусмотренных административно-правовой нормой вариантов должного поведения;

– предоставление возможности совершать либо не совершать действия, предусмотренные административно-правовой нормой в условиях, определенных данной нормой.

Субъект административного права – обладатель прав и обязанностей, которыми он наделен с целью реализации полномочий, возложенных на него административным правом.

Субъекты административного права могут стать субъектами административных правоотношений, если имеют место:

– административно-правовые нормы, предусматривающие права и обязанности субъекта;

– административная правоспособность и дееспособность субъекта;

– основание возникновения, изменения и прекращения правоотношения.

Административная правоспособность – установленная и охраняемая государством возможность субъекта вступать в административно-правовые отношения.

Административная дееспособность – способность субъекта своими действиями приобретать права и создавать для себя юридические обязанности, реализовывать их в рамках конкретных административно-правовых отношений.

В качестве субъектов административного права можно рассматривать РФ, субъекты Федерации, государственные и негосударственные организации. В этой роли они обладают административной правоспособностью. Однако в конкретных административно-правовых отношениях они не участвуют. Административной дееспособностью обладают их органы исполнительной власти или управления.

Субъект административно-правовых отношений – лицо или организация, которые в соответствии с действующим законодательством являются участниками управленческих отношений, регулируемых нормами административного права, наделены определенными правами и обязанностями в сфере государственного управления и способны их осуществлять.

Субъекты административного права (административно-правовых отношений) могут быть индивидуальными и коллективными.

Индивидуальные субъекты:

– граждане РФ;

Правоведение

- иностранные граждане;
- лица без гражданства.

Коллективные субъекты:

а) государственные организации:

- органы исполнительной власти (государственного управления);
- государственные предприятия, учреждения и их объединения;
- структурные подразделения органов исполнительной власти, наделенные собственной компетенцией;

б) негосударственные организации:

- общественные объединения (партии, союзы, общественные движения и т. п.);
- трудовые коллективы;
- различные коммерческие структуры;
- органы местного самоуправления.

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ И АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Административное правонарушение – это посягающее на государственный и общественный порядок, собственность, права и свободы граждан, на установленный порядок управления противоправное, виновное деяние (действие или бездействие) физического или юридического лица, за которое законом установлена административная ответственность.

Признаки административного правонарушения:

1) представляет собой деяние, т.е. либо активное невыполнение обязанности, законного требования, нарушение запрета (например, проезд автомобиля на красный свет), либо пассивное невыполнение обязанности (бездействие) (например, невыполнение правил охраны труда);

2) представляет собой виновное деяние, т.е. совершается умышленно либо по неосторожности. Отсутствие вины исключает признание деяния административным правонарушением;

3) представляет собой противоправное деяние, т.е. противоречит нормам права (эти нормы могут принадлежать не только к административному праву, но и к другим отраслям права);

4) представляет собой деяние, за которое законом установлена административная ответственность.

Состав административного правонарушения – это совокупность элементов характеризующих административное правонарушение. Административное правонарушение состоит из четырех элементов: субъекта, объекта, объективной стороны и субъективной стороны.

Субъектом административного правонарушения может быть как физическое, так и юридическое лицо. Физическое лицо подлежит административной ответственности, если к моменту совершения административного правонарушения оно достигло возраста 16 лет.

Объектом административных правонарушений могут быть общественные отношения, складывающиеся в сфере государственного управления:

Правоведение

общественный порядок, здоровье населения и общественная нравственность, порядок управления, дорожное движение, воинская служба и т.п.

Объективная сторона административного правонарушения в свою очередь состоит из трех элементов: противоправности деяния (действия или бездействия), вредных, которые влечет за собой совершение этого правонарушения, и причинно-следственной связи между противоправным деянием и вредными последствиями. Причинно-следственная связь – это объективная связь между явлениями, в которой одно из них выступает причиной другого, а последнее – следствием первого (в данном случае противоправное деяние является причиной общественно вредных последствий).

Субъективная сторона представляет собой психическое отношение субъекта к совершенному противоправному деянию и его последствиям. Оно может быть выражено в форме умысла или неосторожности. Административное правонарушение признается совершенным умышленно, если совершившее его лицо сознавало противоправный характер своего действия или бездействия, предвидело его вредные последствия и сознательно желало их наступления. Совершенным по неосторожности признается правонарушение в том случае, если лицо предвидело возможность наступления вредных последствий своего действия либо бездействия, но легкомысленно рассчитывало на их предотвращение либо не предвидело наступления этих последствий, но могло и должно было их предвидеть.

За совершение административного правонарушения Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, а также нормативными актами субъектов Российской Федерации установлена административная ответственность.

Административная ответственность заключается в применении уполномоченными органами государственного управления и их должностными лицами, а также судьями предусмотренных законом административных наказаний к субъектам административных правонарушений.

Административное наказание является установленной государством мерой ответственности за совершение административного правонарушения и применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Административное наказание не может иметь своей целью унижение человеческого достоинства физического лица, совершившего административное правонарушение, или причинение ему физических страданий, а также нанесение вреда деловой репутации юридического лица.

Административное наказание назначается в пределах, установленных актом, предусматривающим административную ответственность за совершенное административное правонарушение. Наказание назначается:

в точном соответствии с законодательством об административных правонарушениях;

в пределах, установленных конкретной нормой, предусматривающей ответственность за данное правонарушение.

Дело о назначении наказания рассматривает тот орган или должностное лицо, которые имеют на это право (всего таких органов и должностных лиц около 60).

В целях повышения эффективности административных наказаний законом

Правоведение

установлены сравнительно небольшие сроки для назначения административных наказаний. Административное наказание может быть назначено не позднее двух месяцев со дня совершения правонарушения, а при длящемся правонарушении – не позднее двух месяцев со дня его обнаружения. Дата отсчета срока по длящимся правонарушениям наступает не с момента первоначального правонарушения, а с установления факта правонарушения.

Кодекс об административных правонарушениях предусматривает следующие виды административных наказаний.

1. Предупреждение – мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Предупреждение выносится в письменной форме.

2. Административный штраф является денежным взысканием, выражается в рублях и устанавливается для граждан в размере, не превышающем пяти тысяч рублей; для должностных лиц – пятидесяти тысяч рублей; для юридических лиц – одного миллиона рублей, или может выражаться в величине, кратной:

1) стоимости предмета административного правонарушения на момент окончания или пресечения административного правонарушения;

2) сумме неуплаченных и подлежащих уплате на момент окончания или пресечения административного правонарушения налогов, сборов или таможенных пошлин, либо сумме незаконной валютной операции;

3) сумме выручки правонарушителя от реализации товара (работы, услуги), на рынке которого совершено административное правонарушение, за календарный год, предшествующий году, в котором было выявлено административное правонарушение, либо за предшествующую дате выявления административного правонарушения часть календарного года, в котором было выявлено административное правонарушение, если правонарушитель не осуществлял деятельность по реализации товара (работы, услуги) в предшествующем календарном году;

4) сумме выручки правонарушителя, полученной от реализации товара (работы, услуги) вследствие неправомерного завышения регулируемых государством цен (тарифов, расценок, ставок и тому подобного) за весь период, в течение которого совершалось правонарушение, но не более одного года.

Размер административного штрафа не может быть менее ста рублей.

3. Возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения – является их принудительное изъятие и последующая реализация с передачей бывшему собственнику вырученной суммы за вычетом расходов на реализацию изъятого предмета. Возмездное изъятие назначается судьей.

Возмездное изъятие охотничьего оружия, боевых припасов и других дозволенных орудий охоты или рыболовства не может применяться к лицам, для которых охота или рыболовство является основным законным источником средств к существованию.

4. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения – является принудительное безвозмездное обращение в федеральную собственность или в собственность субъекта Российской Федерации не изъятых из оборота вещей. Конфискация назначается судьей.

Правоведение

Конфискация охотничьего оружия, боевых припасов и других дозволенных орудий охоты или рыболовства не может применяться к лицам, для которых охота или рыболовство является основным законным источником средств к существованию.

5. Лишение специального права – лишение физического лица, совершившего административное правонарушение, ранее предоставленного ему специального права устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части Кодекса об административных правонарушениях. Лишение специального права назначается судьей.

Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более трех лет.

Лишение специального права в виде права охоты не может применяться к лицам, для которых охота является основным законным источником средств к существованию.

6. Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до пятнадцати суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или правового режима контртеррористической операции до тридцати суток. Административный арест назначается судьей.

7. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных граждан и лиц через Государственную границу Российской Федерации за пределы Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, – в контролируемом самостоятельном выезде иностранных граждан и лиц без гражданства из Российской Федерации.

Административное выдворение за пределы Российской Федерации как мера административного наказания устанавливается в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства и назначается судьей, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в Российскую Федерацию – соответствующими должностными лицами.

Административное выдворение за пределы Российской Федерации не может применяться к военнослужащим – иностранным гражданам.

8. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам,

Правоведение

осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

9. Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды либо в случае совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, в области установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности, в области правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах), в области порядка управления, в области общественного порядка и общественной безопасности, а также в области градостроительной деятельности.

Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до девяноста суток.

Обстоятельствами, смягчающими административную ответственность, являются:

1) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение; добровольное сообщение лицом о совершенном им административном правонарушении;

2) предотвращение лицом, совершившим административное правонарушение, вредных последствий административного правонарушения, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причиненного вреда;

3) совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;

4) совершение административного правонарушения несовершеннолетним;

5) совершение административного правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Обстоятельствами, отягчающими административную ответственность, являются:

1) продолжение противоправного поведения, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;

2) повторное совершение однородного административного правонарушения, если за совершение первого административного правонарушения лицо уже

Правоведение

подвергалось административному наказанию;

3) вовлечение несовершеннолетнего в совершение административного правонарушения;

4) совершение административного правонарушения группой лиц;

5) совершение административного правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;

6) совершение административного правонарушения в состоянии опьянения.

Судья, орган, должностное лицо, назначающие административное наказание, в зависимости от характера совершенного административного правонарушения могут не признать данное обстоятельство отягчающим.

регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, документов, содержащих заведомо ложные сведения, если такое действие не содержит уголовно наказуемого деяния, – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет.

Главой 4 КоАП РФ предусмотрены следующие общие правила назначения административного наказания:

– административное наказание за совершение административного правонарушения назначается в пределах, установленных законом, предусматривающим ответственность за данное административное правонарушение;

– при назначении административного наказания физическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, личность виновного, его имущественное положение, обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность;

– при назначении административного наказания юридическому лицу учитываются характер совершенного им административного правонарушения, имущественное и финансовое положение юридического лица, обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность;

– назначение административного наказания не освобождает лицо от исполнения обязанности, за неисполнение которой административное наказание было назначено;

– никто не может нести административную ответственность дважды за одно и то же административное правонарушение.

2. При совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение.

Если лицо совершило несколько административных правонарушений, дела о которых рассматриваются одним и тем же органом, должностным лицом, наказание назначается в пределах только одной санкции.

3. Лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию в течение одного года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания.

4. Судья, рассматривая дело об административном правонарушении, вправе при отсутствии спора о возмещении имущественного ущерба одновременно с

Правоведение

назначением административного наказания решить вопрос о возмещении имущественного ущерба.

Споры о возмещении имущественного ущерба разрешаются судом в порядке гражданского судопроизводства. По делу об административном правонарушении, рассматриваемому иными уполномоченными органом или должностным лицом, спор о возмещении имущественного ущерба разрешается судом в порядке гражданского судопроизводства.

Споры о возмещении морального вреда, причиненного административным правонарушением, рассматриваются судом в порядке гражданского судопроизводства.

Административная ответственность – реализация административно-правовых санкций, применение уполномоченным органом или должностным лицом административного наказания гражданам и юридическим лицам, совершившим административное правонарушение.

Административное правонарушение – противоправное виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое кодексом об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Состав правонарушений характеризует 4 элемента:

- 1) объект;
- 2) объективная сторона;
- 3) субъект;
- 4) субъективная сторона.

Субъект – выделяется общий (лица с 18 лет) и специальный, т.е. особый (лица на военных сборах, иностранные лица, должностные лица и т.д.).

Субъективная сторона выражается в вине (вина двух видов: умышленная и по неосторожности).

Административное наказание – мера ответственности, установленная государством за совершение административного правонарушения и применяющаяся в целях предупреждения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Закон разделяет административные наказания на основные, к которым относятся предупреждения, административный штраф, лишение специального права предоставленного физическому лицу, административный арест, дисквалификация и административное приостановление деятельности, и те, которые могут устанавливаться и применяться в качестве как основного, так и дополнительного. К ним относятся конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения; административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства.

Тема 6. Уголовное право

1. Понятие, задачи и сфера деятельности уголовного права, источники и принципы уголовного права.
2. Понятие, признаки и виды преступлений в уголовном праве.
3. Понятие уголовной ответственности, ее основание.
4. Понятие и виды наказаний в уголовном праве.
5. Обстоятельства, влияющие на уголовную ответственность (смягчающие и отягчающие).
6. Обстоятельства, исключаящие преступность деяния.
7. Основы назначения наказания и освобождения от уголовной ответственности и наказания.
8. Ответственность несовершеннолетних.
9. Специфика преступлений в строительстве и смежных отраслях.
10. Специфика хозяйственных преступлений.

Уголовное право – система юридических норм, установленных высшим органом государственной власти, которые определяют преступность и неприступность деяния, наказание за совершение общественно опасного деяния, а также иные меры уголовно-правового воздействия к совершившим их лицам.

Задачи уголовного права:

- охрана личности, общества и государства;
- обеспечение мира и безопасности;
- предупреждение преступлений, предполагается общая и частная превенция.

Принципы уголовного права:

- законности;
- равенства всех перед законом и судом;
- вины;
- справедливости;
- гуманизма.

Принцип действия уголовного закона:

- 1) территориальный;
- 2) покровительственный, т.е. дипломатические представители отвечают только по своему закону;
- 3) гражданства;
- 4) универсальный принцип (международные преступления);
- 5) реальный принцип (для лиц без гражданства, двойного гражданства);
- 6) принцип экстрадиции (выдача преступника государству, против которого было совершено преступление).

Преступление – виновно совершенное противоправное общественно-опасное действие или бездействие, за совершение которого Уголовным кодексом предусмотрено уголовное наказание.

Признаки преступления:

- противоправность;

Правоведение

- виновность;
- общественная опасность (степень и характер общественной опасности);
- угроза наказания.

Категории преступлений. В зависимости от характера и степени общественной опасности деяния преступления подразделяются:

1) на преступления небольшой тяжести, то есть умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание не превышает 3 лет лишения свободы;

2) преступления средней тяжести – умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное Уголовным кодексом, не превышает 5 лет лишения свободы, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, установленное Уголовным кодексом, превышает 3 года лишения свободы;

3) тяжкие преступления – форма вины только умышленная, максимальное наказание за совершение которых не превышает 10 лет лишения свободы;

4) особо тяжкие преступления – умышленные деяния, за совершение которых Уголовным кодексом предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание.

Состав преступления – совокупность объективных и субъективных признаков, характеризующих данное деяние как преступление. Состав преступления включает 4 элемента:

1) Объект – охраняемые уголовным законом общественные отношения, интересы, ценности, которые страдают или могут пострадать в результате совершения общественно опасного деяния.

2) Объективная сторона – внешний поведенческий аспект преступного поведения, выраженный общественно опасным деянием в форме действия или бездействия.

3) Субъект – физическое вменяемое лицо, достигшее к моменту совершения преступления определенного возраста, установленного уголовным законом и виновное в его совершении.

4) Субъективная сторона – психическое отношение виновного к совершенному деянию, выраженное виной в форме умысла или неосторожности.

Наказание – мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда и применяемая к лицу, виновному в совершении преступления и заключается в лишении или ограничении прав и свобод данного лица.

Наказание применяется в целях восстановления социальной справедливости, а также в целях исправления осужденного и предупреждения совершения новых преступлений.

Обязательные работы, исправительные работы, ограничение по военной службе, принудительные работы, арест, содержание в дисциплинарной воинской части, лишение свободы на определенный срок пожизненное лишение свободы, смертная казнь применяются только в качестве основных видов наказания.

Правоведение

Штраф, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и ограничение свободы применяются в качестве как основных, так и дополнительных видов наказания.

Лишение специального, воинского или почетного звания, классного чина и государственных наград применяется только в качестве дополнительных видов наказания.

ЛЕКЦИЯ №6

Тема 7. Семейное право

1. Семейное право как отрасль российского права, предмет и метод.
2. Брак в семейном праве, условия его заключения. Брачный договор.
3. Признание брака недействительным и его правовые последствия.
4. Имущественная ответственность супругов и личные неимущественные отношения супругов.
5. Алиментные отношения, их виды и значение.
6. Права и обязанности родителей и детей.

Семейное право (СП) – отрасль права, нормы которой регулируют семейно-брачные отношения.

Семья – группа лиц, возникающая на основе супружеских или родственных отношений, в том числе и на основе отношений усыновления/удочерения.

Брак – юридически оформленный, свободный и добровольный союз мужчины и женщины, направленный на создание семьи и порождающий для них взаимные личные и имущественные права и обязанности.

Семейное право регулирует следующие общественные отношения:

- 1) возникающие при вступлении в брак, при прекращении брака, при признании брака недействительным;
- 2) возникающие между членами семьи (личные неимущественные и имущественные), между другими родственниками и иными лицами;
- 3) возникающие при устройстве детей, оставшихся без попечения родителей.

Основные принципы СП:

- 1) добровольности брачного союза мужчины и женщины;
- 2) равенства прав супругов в семье;
- 3) разрешения внутрисемейных вопросов по взаимному согласию;
- 4) приоритета семейного воспитания детей, заботы об их благосостоянии и развитии;
- 5) обеспечения приоритетной защиты прав и интересов несовершеннолетних и нетрудоспособных членов семьи.

Порядок заключения брака

1. Брак заключается в органах записи актов гражданского состояния (загс);
2. Заключение брака производится в личном присутствии лиц, вступающих в брак, по истечении 1 месяца со дня подачи ими заявления в органы загса.

При наличии уважительных причин орган загса может зарегистрировать брак до истечения месяца, а также увеличить этот срок, но не более чем на месяц.

Супругам выдается свидетельство о регистрации брака.

Недействительность брака

Брак признается недействительным если:

- 1) были нарушены условия, необходимые для заключения брака;
- 2) в случае заключения фиктивного брака. Под фиктивным браком понимается случай, когда супруги или один из них зарегистрировали брак без намерения создания семьи.

Правоведение

Признание брака недействительным производится судом. При этом брак признается недействительным со дня его заключения.

Последствия признания брака недействительным

Брак, признанный недействительным, не порождает прав и обязанностей супругов по Семейному кодексу за исключением их обязанностей по обеспечению законных прав их детей (родившихся в таком браке или в течение 300 дней со дня признания брака недействительным). Также недействительным признается брачный договор, если он был заключен.

К имуществу, приобретенному совместно лицами, брак которых признан недействительным, применяются положения Гражданского кодекса РФ о долевой собственности.

Суд вправе признать за супругом, права которого нарушены, право на получение от другого супруга содержания, а также признать действительным брачный договор полностью или частично.

Основания и порядок расторжения брака

Основания:

- 1) вследствие смерти одного из супругов;
- 2) вследствие его расторжения по заявлению одного или обоих супругов;
- 3) вследствие объявления судом одного из супругов умершим;
- 4) вследствие его расторжения по заявлению опекуна супруга, признанным судом недееспособным.

Брак расторгается или в органах загса (в случае отсутствия детей) или в суде.

Порядок расторжения в органах загса:

- 1) подается заявление о расторжении брака;
- 2) по истечении 1 месяца со дня подачи заявления орган загса расторгает брак и выдает свидетельство о расторжении брака.

Порядок расторжения в суде:

- 1) подается заявление о расторжении брака в суд общей юрисдикции;
- 2) не ранее чем через 1 месяц со дня подачи такого заявления суд рассматривает дело о расторжении брака и выносит свое решение;
- 3) если принимается решение о расторжении брака, суд направляет выписку из решения в орган загса и тот выдает свидетельство о расторжении брака.

Брак прекращается в день регистрации расторжения брака в книге регистрации актов гражданского состояния. Если брак расторгнут через суд – в день вступления решения суда в законную силу.

Юридические последствия регистрации брака

С момента регистрации брака у супругов появляются дополнительные права и обязанности, которые подразделяются на личные и имущественные.

Личные права и обязанности супругов неотделимы от личности, не имеют экономического содержания. Одним из таких прав является право на выбор супругами фамилии после регистрации брака. Супруг может оставить или прежнюю фамилию, или взять фамилию другого супруга, или присоединить к своей фамилии фамилию другого супруга.

Правоведение

Другим личным правом и одновременно обязанностью супругов является право на воспитание и обучение детей. Вопросы воспитания и обучения детей родители решают по соглашению между собой. При отсутствии согласия по этим вопросам каждый из супругов может обратиться за разрешением спора в орган опеки и попечительства или в суд.

Имущественные права и обязанности супругов подразделяются на права и обязанности супругов по поводу собственности супругов и на права и обязанности супругов по поводу взаимного содержания.

Права и обязанности супругов по поводу собственности супругов регулируются нормами гражданского права. Имущество, находящееся в собственности супругов, подразделяется на имущество, принадлежащее конкретному супругу и являющееся его собственностью, и на имущество супругов, являющееся их общей совместной собственностью.

Собственностью конкретного супруга является следующее имущество:

- 1) имущество, принадлежащее ему до вступления в брак;
- 2) имущество, полученное им во время брака в порядке дарения, наследования и по иным безвозмездным сделкам;
- 3) вещи индивидуального пользования (одежда, обувь и другие) за исключением драгоценностей и других предметов роскоши, приобретенных за время брака.

По отношению к своему имуществу каждый из супругов имеет все правомочия собственника.

К имуществу супругов, являющемуся их общей совместной собственностью, относятся:

- 1) любые доходы каждого из супругов, пенсии, пособия;
- 2) приобретенные за счет общих доходов вещи, ценные бумаги, паи, вклады;
- 3) любое другое имущество, нажитое супругами в период брака.

При этом не имеет значения, на имя кого из супругов приобретено это имущество или сделаны вклады.

Режим общей совместной собственности является законным режимом на общее имущество супругов. Он действует, если между супругами нет дополнительных соглашений по поводу их общего имущества. В качестве такого соглашения может выступать брачный договор – соглашение лиц, вступающих в брак (или супругов), в котором определяются имущественные права и обязанности супругов в браке и (или) в случае его расторжения.

Супруги по отношению к общему имуществу имеют равные права и обязанности. Это подразумевает, что владение, пользование и распоряжение таким имуществом осуществляется по обоюдному согласию супругов. В случае нарушения своих прав любой из них в случае необходимости может обратиться в суд.

Имущественная ответственность супругов по обязательствам

1. В случае невыполнения общего обязательства супругов или в случае невыполнения обязательства одного из супругов, если судом будет установлено, что все полученное по обязательствам одного из супругов, было использовано на нужды семьи, взыскание накладывается на все общее имущество семьи, а при

Правоведение

недостаточности общего имущества взыскание может солидарно накладываться на личное имущество супругов.

2. В случае невыполнения обязательства одного из супругов взыскание накладывается на его личное имущество, а при недостаточности личного имущества взыскание может накладываться также на долю супруга-должника в общем имуществе супругов.

Права и обязанности супругов по поводу взаимного содержания.

Одной из обязанностей супругов является обязанность материально поддерживать друг друга. В некоторых случаях данная обязанность накладывается и на бывших супругов. В случае отказа одного из супругов материально поддерживать нуждающегося супруга (бывшего супруга), последний имеет право требовать предоставления алиментов в судебном порядке. Таким правом обладают:

1) нетрудоспособный нуждающийся супруг (бывший супруг);

2) жена (бывшая жена) в период беременности и в течение 3 лет со дня рождения ребенка.

Размер алиментов и порядок их предоставления определяется либо соглашением между супругами, либо судом.

Правовое регулирование отношений между родителями и детьми.

Правоотношения между родителями и детьми основываются на происхождении детей, удостоверенном в установленном законом порядке. Так, происхождение ребенка от родителей, состоящих в браке, удостоверяется записью о браке в паспортах родителей. Происхождение ребенка от родителей, не состоящих в браке, может быть установлено путем подачи отцом и матерью ребенка совместного заявления в орган загса. Если такое заявление отсутствует, то отцовство в отношении внебрачного ребенка устанавливается в судебном порядке.

Родители ребенка записываются органом загса в Книге записей рождений.

Права и обязанности у всех детей одинаковые.

Основные права несовершеннолетних детей (до 18 лет) подразделяются на личные и имущественные.

Основные личные права:

1) право на имя, отчество, фамилию;

2) на проживание и воспитание в семье;

3) общение с родителями и другими родственниками;

4) выражение своего мнения в семье по вопросам, затрагивающим его интересы;

5) защиту своих прав и законных интересов.

Основные имущественные права:

1) на получение содержания от своих родителей и других членов семьи;

2) собственности на свои доходы, на имущество, получаемое в порядке дарения и наследования.

При этом ребенок не имеет права собственности на имущество родителей, а родители не имеют права собственности на имущество ребенка.

Права и обязанности родителей по отношению к детям:

Правоведение

- 1) на воспитание детей. Одновременно это и обязанность;
- 2) право и обязанность защищать права и интересы детей;
- 3) требовать возврата детей от любого лица, незаконно удерживающих их у себя;

4) родители имеют имущественные права по отношению к детям (алиментные и наследственные);

5) основной обязанностью является содержание несовершеннолетних детей.

Если кто-либо из родителей не выполняет должным образом свои обязанности, то на него в судебном порядке могут налагаться следующие санкции:

- 1) отобрание ребенка без лишения родительских прав;
- 2) лишение родительских прав.

Заявления в суд для применения этих санкций могут подавать:

- 1) один из родителей или лиц, их заменяющих;
- 2) орган опеки и попечительства или учреждения для детей, оставшихся без попечительства родителей;

3) прокурор.

Лишение родительских прав или их ограничение не освобождают родителей от обязанности содержать своих детей

Правовое регулирование алиментных отношений между членами семьи

Члены семьи – супруги, родители и дети, бабушки, дедушки и внуки, братья и сестры. Алиментные отношения связаны с обязанностью членов семьи содержать других членов семьи в установленных законодательством случаях.

По существующему законодательству установлен размер алиментов на несовершеннолетних детей: на одного ребенка – одна четверть, на двух детей – одна треть, на трех и более детей – половина заработка и (или) иного дохода родителей.

Прекращение алиментных обязательств

Если имеется соглашение между сторонами уплата алиментов прекращается в случаях:

- 1) истечения срока действия соглашения;
- 2) смерти одной из сторон;
- 3) по другим основаниям, предусмотренным этим соглашением.

Если алименты выплачиваются в судебном порядке, их уплата прекращается в случаях:

- 1) достижения ребенком совершеннолетия;
- 2) смерти одной из сторон;
- 3) при вступлении бывшего супруга-получателя алиментов в новый брак;
- 4) при признании судом восстановления трудоспособности или прекращения нуждаемости в помощи получателя алиментов;

5) при усыновлении (удочерении) ребенка, на содержание которого взыскивались алименты.

Особенности правового регулирования отношений, связанных с усыновлением (удочерением) детей. Дети, оставшиеся без попечения родителей, могут быть переданы на воспитание в семью (усыновление/удочерение), под опеку

Правоведение

– попечительство в приемную семью, а при отсутствии такой возможности в учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Усыновление/удочерение допускается в отношении несовершеннолетних детей и только в их интересах. Порядок усыновления/удочерения:

— лицо, желающее усыновить/ удочерить ребенка, подает в суд заявление о своем желании;

— суд рассматривает заявление с участием органов опеки и попечительства;

— суд принимает или не принимает решение об установлении усыновления/удочерения ребенка;

— усыновление/удочерение ребенка подлежит государственной регистрации в органах загса.

Правовые последствия усыновления/удочерения ребенка

1. Усыновленные дети обладают теми же правами и обязанностями, что и родные дети.

2. Усыновленные дети утрачивают права и освобождаются от обязанностей по отношению к своим родителям и их родственникам в случае отмена усыновления. Усыновление может быть отменено в случаях, если усыновители:

1) уклоняются от выполнения своих обязанностей;

2) злоупотребляют родительскими правами, жестоко обращаются с усыновленным ребенком;

3) являются больными хроническим алкоголизмом или наркоманией.

Отмена усыновления производится в судебном порядке. Правом требования отмены усыновления обладают:

1) родители ребенка;

2) усыновители;

3) усыновленный ребенок, достигший 14 лет;

4) органы опеки и попечительства;

5) прокурор.

Последствия отмены усыновления:

1) прекращаются взаимные права и обязанности усыновленного ребенка и усыновителей;

2) если этого требуют интересы ребенка, восстанавливаются взаимные права и обязанности ребенка и его родителей.

Опека и попечительство над детьми

Опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет. Попечительство устанавливается над детьми в возрасте от 14 до 18 лет. Установление и отмена опеки и попечительства над детьми регулируется Гражданским кодексом РФ.