**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Рязанский строительный колледж имени Героя Советского Союза В.А. Беглова»

(ОГБПОУ РСК)

****

**КУРС ЛЕКЦИЙ**

**по учебной дисциплине**

**«ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

г. Рязань

2023

Курс лекций по учебной дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» разработан на основе Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования для студентов специальностей **38.02.03 Операционная деятельность в логистике**.

**Организация-разработчик:**

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рязанский строительный колледж имени Героя Советского Союза В.А. Беглова».

**Разработчик:**

**Кузнецов Сергей Евгеньевич**, преподаватель Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский строительный колледж имени Героя Советского Союза В.А. Беглова».

Рекомендовано Методической комиссии профессионального учебного цикла

специальности 21.02.05 «Земельно-имущественные отношения»

Протокол № 4 от 24 ноября 2023 г.

Председатель МК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Масевнина

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № темы | Наименование разделов, пунктов, тем. | №№ страниц |
| 1 | Основы права | 4 |
| 2 | Конституция – основной закон государства | 17 |
| 3 | Предпринимательское право | 23 |
| 4 | Общие положения трудового права. Трудовой договор, порядок его заключения и расторжения | 26 |
| 5 | Трудовая дисциплина | 53 |
| 6 | Материальная ответственность сторон трудового договора | 57 |
| 7 | Заработная плата | 62 |
| 8 | Занятость и трудоустройство | 67 |
| 9 | Административные правонарушения и административная ответственность | 74 |
|  | Список литературы | 79 |

**Тема № 1. Основы права**

**Вопрос № 1. Понятие и классификация социальных норм**

Социальные нормы – общепризнанные или достаточно распространенные эталоны, образцы, правила поведения людей, средства регуляции их взаимодействия.

Они предохраняют общественную жизнь от хаоса и самотека, направляют ее течение в нужное русло.

Социальные нормы – это объективно необходимые правила совместного человеческого бытия, указатели границ должного и возможного.

Социальные нормы в разной степени отражают закономерности общественного развития, но сами таковыми не являются.

Объективные законы, по которым развивается история, не есть нормы. Последние привносятся в жизнь общества людьми, социальной практикой. Одни из них со временем:

1. отпадают;
2. другие – возникают, видоизменяются;
3. третьи – навязываются определенными классами, группами или властью.

Иначе говоря, процесс становления, формирования социальных норм – фактор субъективный. Вырабатываются они людьми. Другое дело, что нужда в них диктуется объективной необходимостью.

Право сложилось намного позже других нормативных систем и в основном на их основе.

Оно стало более жестко и целенаправленно регулировать экономические и иные отношения.

Равно как и вместо прежней общественной власти появилась публичная власть, уже не совпадающая с интересами всего общества и опирающаяся на особый аппарат, готовый за нарушение официально установленных и строго обязательных норм применить принуждение.

Появление социальных норм и сознательного нормативного регулирования связано с переходом от животной стадности людей к человеческому обществу, с процессом социализации отношений, с поведением человека как особого природно-биологического и общественного существа. Этот переход был длительным и постепенным, эволюция заняла несколько миллионов лет.

Понятия «норма» и «правило» употребляются и воспринимаются в обиходе как равнозначные, взаимозаменяемые. В литературе, справочных изданиях они обычно определяются друг через друга: норма – это правило, а правило – это норма. Между тем при более внимательном анализе выясняется, что «правило» – все же более узкий термин, чем "норма", и, следовательно, они не всегда и не полностью совпадают.

В частности, правовые нормы довольно сложны по своей конструкции, элементному составу, где правило заключено лишь в их диспозициях, не охватывая собой гипотезу и санкцию. Нормы богаче, содержательнее. Во всяком случае, многие из них.

Однако в широком социальном плане, с учетом большого разнообразия действующих норм и правил (не только юридических), этими нюансами можно пренебречь, что фактически и происходит в теории и на практике.

Социальная норма – не просто абстрактное правило желаемого поведения. Она означает также и само реальное действие, которое фактически утвердилось в жизни, на практике. В этом случае действительные поступки и становятся правилом. Иными словами, социальная норма выражает не только «должное», но и «сущее».

Норма – это мера позитивного, общественно полезного поведения, направленного на достижение определенного результата, интереса. И понятно, что поведение, соответствующее норме, встречается чаще, чем отклонение от нее – патология.

Социальные нормы регулируют не всякие, а наиболее типичные, массовые отношения. Случайные связи, поступки, действия не могут отразиться в норме. Норма – это всегда стереотип, основанный как на внутренних побуждениях, так и внешних детерминантах.

Кризисное состояние нашего общества требует последовательного соблюдения всех социальных норм и особенно таких, как правовые, нравственные, политические. Ибо именно отступление от них, т.е. от веками выработанных основ бытия, явилось, в конечном счете, одной из причин возникших трудностей. Были отброшены те приоритеты и ориентиры, которых придерживается весь мир. Попытки обойти столбовую дорогу цивилизации, найти свой собственный путь окончились неудачей и дорого обошлись обществу, поверившему в ложные цели.

Эксперимент, связанный с отходом от общепринятых норм и условий человеческого существования, завел в исторический тупик, из которого Россия вынуждена выходить на уже проложенную другими магистраль прогресса. Диалектика не исключает попятного движения, зигзагов, топтания на месте при общем поступательном движении, но время потеряно. При этом тупиком является не социализм как широко признанная и в целом гуманная система взглядов, а та его модель, которая была ценою огромных жертв неудачно опробована в России и в других странах Восточной Европы.

Социальные нормы весьма многочисленны и разнообразны, что связано с богатством и неоднородностью самих общественных отношений – предмета регулирования. В социологии они делятся по различным основаниям на соответствующие виды, классы, группы (элементарные и сложные, интенсивные и экстенсивные, прогрессивные и регрессивные, спонтанные и директивные, «живые» и «мертвые», функционирующие и нефункционирующие).

Юридическая наука не вдается в столь подробную и исчерпывающую классификацию, а подразделяет указанные нормы, в основном исходя из таких критериев, как способы формирования, сферы действия, социальная направленность.

С этой точки зрения выделяются нормы:

1. правовые;
2. моральные;
3. политические;
4. эстетические;
5. религиозные;
6. семейные;
7. корпоративные;
8. нормы обычаев, традиций, привычек;
9. деловые обыкновения;
10. правила этикета, корректности, приличия, обрядов, ритуалов и другие.

Это общепринятая и наиболее распространенная классификация.

Объединяющим началом здесь служит то, что все эти нормы носят социальный, а не технический характер. Несмотря на их различия, они тесно взаимосвязаны, ни одни из них не действуют изолированно от других, не существуют в «рафинированном» виде. Такой сферы отношений просто нет.

**Вопрос № 2. Нормативные акты: понятие и виды**

Нормативный правовой акт – это правовой акт, принятый полномочным на то органом и содержащий правовые нормы, т.е. предписания общего характера и постоянного действия, рассчитанные на многократное применение.

Нормативные акты издаются органами, обладающими нормотворческой компетенцией, в строго установленной форме. Нормативный акт является официальным документом, носителем юридически значимой информации.

По юридической силе все нормативные акты подразделяются на две большие группы: законы и подзаконные акты.

Закон – это нормативный акт, принятый в особом порядке органом законодательной власти или референдумом, выражающий волю народа, обладающий высшей юридической силой и регулирующий **наиболее важные** общественные отношения.

Признаки закона:

* 1. принимается только органом законодательной власти или референдумом;
  2. порядок его подготовки и издания определяется Конституцией России и Регламентами палат Федерального Собрания РФ;
  3. в идеале закон должен выражать волю и интересы народа;
  4. обладает высшей юридической силой, и все подзаконные акты должны соответствовать ему и ни в чем не противоречить;
  5. регулирует наиболее важные, ключевые общественные отношения.

Именно данные признаки и выделяют закон в системе иных нормативных актов и придают ему качество верховенства. Изменить или отменить закон вправе только тот орган, который его принял, причем в строго оговоренном порядке.

Виды законов:

* 1. Конституция – основополагающий учредительный политико-правовой акт, закрепляющий конституционный строй, права и свободы человека и гражданина, определяющий форму правления и государственного устройства, учреждающий федеральные органы государственной власти;
  2. федеральные конституционные законы – принимаются по вопросам, предусмотренным и органически связанным с Конституцией РФ (например, федеральные конституционные законы об арбитражных судах, о военных судах, о Конституционном Суде РФ, о судебной системе, о референдуме, о Правительстве России и т.п.);
  3. федеральные законы – это акты текущего законодательства, посвященные различным сторонам социально-экономической, политической и духовной жизни общества (например, Гражданский кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ, Семейный кодекс РФ и пр.);
  4. законы субъектов Федерации – издаются их представительными органами и действие их распространяется только на соответствующую территорию (например, закон Рязанской области о муниципальной службе в Рязанской области, о социальных гарантиях и т.п.).

Классификация законов может проводиться по различным основаниям:

1. по их юридической силе – Конституция РФ, федеральный конституционный закон, федеральный закон, закон субъектов Федерации;
2. по субъектам законотворчества – принятые в результате референдума или законодательным органом;
3. по предмету правового регулирования – конституционные, административные, гражданские, уголовные и т.п.;
4. по сроку действия – постоянные законы и временные;
5. по характеру – текущие и чрезвычайные;
6. по сферам действия – общефедеральные и региональные;
7. по содержанию – экономические, бюджетные, социальные, политические и т.п.;
8. по степени систематизации – обычные и кодификационные;
9. по значимости содержащихся в них норм – конституционные и обыкновенные;
10. по объему регулирования – общие и специальные и т.д.

Подзаконные акты – это изданные на основе и во исполнение законов акты, содержащие юридические нормы.

Подзаконные акты обладают меньшей юридической силой, чем законы, базируются на них. Несмотря на то, что в нормативном правовом регулировании общественных отношений главное и определяющее место занимает закон, подзаконные акты имеют тоже важнейшее значение в жизни любого общества, играя вспомогательную и детализирующую роль.

Выделяют следующие виды подзаконных актов, расположенные по иерархии.

1. **Указы Президента РФ.** Обязательны для исполнения на всей территории Российской Федерации, не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам, подготавливаются в пределах президентских полномочий, предусмотренных конституционными и законодательными нормами. Президент, будучи главой государства, принимает акты, которые занимают следующее после законов место. Важная роль отводится указам. Благодаря им, глава государства реализует полномочия и элементы своего правового статуса. В современный период сфера правового регулирования, охватываемая указами, весьма широка. Нормативные указы издаются обычно в случае пробелов в праве. Отдельные, очень малочисленные указы (например, о введении военного, чрезвычайного положения) подлежат утверждению Советом Федерации Федерального Собрания РФ. Акты Президента публикуются в официальных изданиях. Конституционность актов главы государства может быть проверена Конституционным Судом РФ. Ежегодные послания Президента РФ Федеральному Собранию представляют собой официальный документ большой политической значимости, но не содержат норм права и поэтому не носят нормативного характера.
2. **Постановления Правительства РФ.** Обязательны к исполнению в Российской Федерации. Особенностью актов Правительства является то, что они могут быть приняты на основании и часто во исполнение законов РФ, а также указов Президента РФ. Постановления Правительства РФ подписываются Председателем Правительства РФ и подлежат официальному опубликованию не позднее 15 дней со дня их принятия.
3. **Приказы, инструкции, уставы, положения министерств, ведомств, государственных комитетов.** Эти акты, принимаемые на основе и в соответствии с законами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, регулируют общественные отношения, находящиеся, как правило, в пределах компетенции данной исполнительной структуры. Однако есть среди них и такие, которые имеют общее значение, выходят за рамки конкретного министерства и ведомства, распространяются на широкий круг субъектов. Например, акты Министерства финансов, Министерства внутренних дел, Центрального банка, Министерства РФ по налогам и сборам, Государственного таможенного комитета, Федерального горного и промышленного надзора, Федеральной службы безопасности и т.п.
4. **Решения и постановления местных органов государственной власти** (областных представительных, законодательных структур).
5. **Решения, распоряжения, постановления местных органов государственного управления** (областных глав администраций, губернаторов и пр.).
6. **Нормативные акты муниципальных (негосударственных) органов.** Эти акты принимаются в пределах компетенции названных структур и действуют на территории соответствующих городов, районов, сел, поселков, микрорайонов и т.п.
7. **Локальные нормативные акты.** Это нормативные предписания, принятые на уровне конкретного предприятия, учреждения и организации и регулирующие их внутреннюю жизнь (например, правила внутреннего трудового распорядка).

Следовательно, законы и подзаконные акты представляют собой две большие группы нормативных актов, в свою очередь подразделяющиеся на соответствующие виды.

**Вопрос № 3. Система законодательства**

Наряду с системой права в юридической теории существует и другое понятие – система законодательства, т.е. единый по своей социальной направленности и назначению в общественной жизни комплекс всех действующих нормативных правовых актов государства, разделяемый на составные части отрасли в зависимости от характера регулируемых отношений в различных сферах жизни, а также от места органов, принимающих нормативные акты, в общей иерархической системе органов государства.

Система законодательства представляет собой результат целенаправленной деятельности законодателя, формирования им всего массива нормативных актов. В отличие от системы права, имеющей объективный характер, она отличается тем, что на ее формирование значительное влияние оказывает субъективный фактор, обусловленный потребностями юридической практики, динамикой развития общественной жизни.

Систему законодательства можно делить на отдельные части по разным основаниям.

В зависимости от специфики таких оснований можно выделить отраслевую (горизонтальную), иерархическую (вертикальную) и федеративно-территориальную системы законодательства.

**Отраслевая (горизонтальная)** система законодательства обусловлена предметом правового регулирования, спецификой регулируемых отношений и определяется двумя критериями: система права и система отраслей государственного управления.

В ней имеются отрасли, совпадающие с одноименными отраслями права (конституционное право – конституционное законодательство, уголовное право – уголовное законодательство и т.д.).

Кроме этого, выделяются так называемые комплексные отрасли, регулирующие отношения в определенной сфере государственного управления (транспорт, связь, здравоохранение, образование, оборона страны и т.д.) и включающие в себя нормы различных отраслей права. Имеются, например, такие комплексные отрасли, как транспортное законодательство, законодательство об обороне и др.

Наконец, существуют и такие отрасли законодательства, которые складываются на базе тех или иных компонентов (подотраслей, юридических институтов), больших по объему отраслей права с добавлением ряда норм близкого содержания, взятых из других отраслей права. Таковы, например, банковское, налоговое законодательство как один из важнейших институтов финансового законодательства и др.

В основе **иерархической (вертикальной)** системы законодательства лежит разделение нормативных актов в зависимости от их юридической силы и органов государственной власти, их принявших.

По этим критериям весь действующий нормативно-правовой массив государства делится на законы, принимаемые высшим представительным органом страны или всем населением путем референдума, регулирующие самые важные вопросы общественной жизни и имеющие высшую юридическую силу, и подзаконные нормативные акты, которые должны соответствовать законам и издаваться на их основе. В свою очередь, подзаконные акты делятся на отдельные подразделения в зависимости от места соответствующего правотворческого органа в иерархической системе органов государства (нормативные акты, принимаемые главой государства, правительством, органами местного самоуправления и др.).

В РФ вертикальная система законодательства складывается из следующих подразделений:

1. Конституция страны, стоящая во главе системы законодательства;
2. законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию;
3. конституционные законы;
4. обыкновенные законы;
5. нормативные указы Президента;
6. нормативные постановления Правительства;
7. нормативные приказы, постановления, инструкции и акты иных наименований министерств, государственных комитетов и иных центральных органов исполнительной власти;
8. нормативные акты представительных и исполнительных органов местного самоуправления;
9. нормативные акты, издаваемые администрацией предприятий и учреждений в пределах предоставленных им полномочий (локальные акты).

**Федеративно-территориальная** система законодательства определяется федеративной структурой государства и распределением правотворческих полномочий между федеральными органами и органами субъектов Федерации, а также органами местного самоуправления. По этим основаниям законодательство Российской Федерации подразделяется на:

1. федеральное законодательство: Конституция РФ, федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства, акты центральных органов исполнительной власти;
2. законодательство субъектов РФ: конституции республик, уставы краев, областей, автономной области, автономных округов, городов федерального значения – Москвы и Санкт-Петербурга, законы, указы президентов республик, постановления глав администраций и иные нормативные акты;
3. система нормативных актов представительных и исполнительных органов местного самоуправления: решения, постановления, распоряжения и т.д.;
4. массив локальных нормативных актов: приказы, постановления и т.д.

**Вопрос № 4: Понятие и общие положения о правоотношениях**

Под **правоотношением** понимается связь между субъектами урегулированного правом общественного отношения, в процессе которой у них возникают права и обязанности.

Причины (основания), вследствие которых возникают, изменяются и прекращаются правоотношения, называются **юридическими фактами**, т.е. это некие обстоятельства жизни, с которыми закон связывает возникновение, изменение и прекращение правоотношений.

В зависимости от способов регулирования (гражданско-правовые, земельно-правовые, административно-правовые и т.д.) и видов объектов регулируемых отношений правоотношения делятся на гражданские, земельные, административные и т.п.

Всякое правоотношение включает в себя следующие взаимосвязанные элементы:

1. субъекты правоотношения (субъективный состав), т.е. лица, участвующие в правоотношении;
2. объект правоотношения, т.е. то, по поводу чего возникают правоотношения;
3. содержание правоотношения, т.е. конкретные (субъективные) права и обязанности участников (субъектов) правоотношений;
4. Нормы права.

Наиболее распространенным видом правоотношений (по числу участвующих в них субъектов) являются гражданские и административные правоотношения.

Как гражданские, так и административные правоотношения имеют свои специфические особенности, которые обусловлены особенностями самих отраслей права.

Так, к особенностям гражданских правоотношений относятся:

1. имущественная и организационная обособленность субъектов, т.е. их независимость друг от друга и равенство между собой;
2. равноправность субъектов правоотношений, т.е. их равенство в правах и обязанностях, составляющих содержание правоотношения;
3. самостоятельность субъектов, т.е. возможность их свободного волеизъявления, которое и является основным юридическим фактом, порождающим, изменяющим или прекращающим правоотношение;
4. имущественный характер юридических гарантий гражданских правоотношений, т.е. мер защиты прав и мер ответственности за неисполнение обязанностей.

Субъектами гражданских правоотношений могут быть физические лица (граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства), юридические лица (российские, иностранные), государственные и муниципальные образования, обладающие гражданской правосубъектностью.

**Правосубъектность** – это правовая возможность субъекта быть участником гражданских правоотношений, т.е. возможность, обеспеченная правом.

Составными элементами правосубъектности являются правоспособность и дееспособность субъектов.

**Правоспособность** – это способность субъекта иметь гражданские права и обязанности. Граждане обладают правоспособностью от рождения. Юридические лица – с момента государственной регистрации.

**Дееспособность** – это способность субъекта своими действиями приобретать права и создавать для себя обязанности.

Дееспособность граждан может быть полной (по достижении ими совершеннолетия, а в отдельных установленных законом случаях – до него) и ограниченной (дееспособность граждан в возрасте от 16 до 18 лет).

Дееспособность юридических лиц наступает одновременно с правоспособностью.

Как граждане, так и юридические лица могут быть лишены дееспособности или ограничены в ней только в судебном порядке.

Дееспособность включает в себя и деликтоспособность (деликт – ответственность), т.е. способность самостоятельно нести ответственность за совершенные правонарушения.

Состав участников гражданского правоотношения может изменяться в порядке правопреемства.

Правопреемство бывает двух видов: универсальным (общим) и сингулярным (частным).

В первом случае правопреемник занимает место правопредшественника во всех правоотношениях (например, наследование, реорганизация юридического лица и др.).

Частное (сингулярное) правопреемство – это правопреемство в одном или нескольких правоотношениях (например, уступка кредитором своих прав требования третьему лицу).

Виды гражданских правоотношений могут классифицироваться по различным признакам.

Наиболее существенными признаками классификации признаются:

1. характер взаимосвязи субъектов (абсолютные и относительные правоотношения);

**Абсолютные правоотношения** – это такие правоотношения, в которых одному лицу (управомоченному) противостоит неопределенный круг других субъектов (обязанных), например, правоотношения собственности.

**Относительными** считаются такие правоотношения, в которых одному лицу (управомоченному) противостоит строго определенное другое лицо.

1. объект правоотношений (имущественные и неимущественные);

**Имущественные правоотношения** – это такие правоотношения, объектом которых является имущество, т.е. материальные блага.

**Неимущественными** считаются те правоотношения, объектами которых являются личные неимущественные блага (честь, достоинство, имя, авторство произведений и т.п.).

1. способ удовлетворения интересов участников правоотношений (вещные и обязательственные).

**Вещные правоотношения** – это правоотношения, которые определяют имущественный статус субъектов, т.е. они определяют, на каком праве (из **числа вещных**) **находится имущество, т.е. материальные блага.**

**Обязательственные правоотношения** – это такие гражданские правоотношения, которые характеризуют динамику, движение имущественных отношений (переход права на имущество, выполнение работ, оказание услуг и т.п.).

Практическое различие этих видов гражданских правоотношений состоит в том, что вещные правоотношения реализуются непосредственными действиями самого управомоченного лица (собственника, владельца), а обязательственные – через исполнение обязанностей должником.

Такое положение объясняется тем, что вещные правоотношения – абсолютны, а обязательственные – относительны.

**Вопрос № 5:** Понятие и виды правонарушений

Термин «правонарушение» имеет определенный юридический смысл и по своему содержанию отличается от термина «нарушение права». Нарушение права, закона вовсе не тождественно термину «правонарушение».

О правонарушении можно говорить только в том случае, когда есть виновное противоправное деяние, совершенное деликтоспособным лицом. Например, закон могут нарушить лица, не достигшие определенного возраста, предусмотренного законодательством, которые не могут быть привлечены к юридической ответственности. Также не могут привлекаться к юридической ответственности невменяемые лица, то есть признанные судом в установленном порядке недееспособными.

Не является правонарушением и так называемый несчастный случай, то есть причинение вреда в результате стечения объективных обстоятельств, исключающих чью-либо вину. Например, во время охоты в довольно глухой местности человек стреляет и случайно попадает в находящегося за кустами другого человека. В данном случае налицо случайное стечение обстоятельств, за которое человек не несет юридической ответственности.

В жизни бывают также случаи, когда человек совершает нарушение права в состоянии вынужденной необходимости. Например, водитель проезжает узкую дорогу и вдруг ему навстречу неожиданно выбегает человек. В данном случае, если он не свернет, то неизбежен наезд. Тут налицо объективная необходимость, если водитель предпринял все необходимые меры, чтобы предотвратить наезд. Формально есть нарушение права, но нет правонарушения.

Не является правонарушением также причинение вреда в состоянии необходимой обороны, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны, то есть умышленные действия, явно не соответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

Следовательно, не любое нарушение права является правонарушением.

Сущность правонарушения состоит в общественно опасном, противоправном и виновном поведении лица, которое нарушает нормы объективного права.

Правонарушение – это **такое нарушение права, за которое предусмотрена юридическая ответственность.**

Для того чтобы привлечь лицо к юридической ответственности, необходимо наличие в каждом конкретном случае определенного состава правонарушения, то есть основанием юридической ответственности является совершение деяния, содержащего все признаки состава правонарушения, предусмотренного законодательством.

Состав правонарушения образуется определенными элементами, признаками:

1. объектом;
2. объективной стороной;
3. субъектом;
4. субъективной стороной.

В каждом отдельном случае необходимо, чтобы все эти элементы были налицо.

**Объект правонарушения** – это то, на что направлено противоправное деяние.

Объектом правонарушения всегда выступают общественные отношения, регулируемые и охраняемые правом, которым правонарушение причиняет или может причинить вред.

Это права и свободы личности, общественный порядок, конституционный строй государства и т. д. От объекта правонарушения необходимо отличать предмет правонарушения. Предметом правонарушения выступают различные материальные блага, ценности.

Под **объективной стороной правонарушения** понимают общественно-опасные или общественно-вредные деяния.

Объективную сторону правонарушения характеризуют следующие признаки:

* 1. во-первых, как элемент объективной стороны деяние может выступать в форме действия или бездействия;
  2. во-вторых, это деяние должно носить общественно-опасный и противоправный характер. Если деяние не носит общественно-опасного характера, то оно не влечет за собой наказания.

Также необходимо, чтобы деяние было предусмотрено как противоправное.

Противоправное действие (бездействие) представляет собой активное (пассивное) поведение лица, причиняющее вред общественным отношениям, урегулированным нормами права.

Противоправное поведение лица может проявляться в различных формах:

* в прямом нарушении правового предписания;
* в ненадлежащем исполнении возложенных на него обязанностей;
* в превышении должностных полномочий и т. д.

Если противоправности нет, то не будет и состава правонарушения.

* 1. в-третьих, необходимо, чтобы был налицо нанесенный вред.

Вред может быть материальным и моральным, физическим и духовным и т. д.

Он может выражаться в нарушении законных прав и интересов граждан и других лиц, нанесении ущерба материальным ценностям, а также в нарушении общественного порядка.

* 1. в-четвертых, необходимо наличие причинно-следственной связи между противоправным деянием и наступившими вредоносными последствиями. Эта связь должна быть прямой, объективной и непосредственной.

**Субъект правонарушения** – это тот, кто совершает правонарушение – физическое или юридическое лицо.

Субъектом правонарушения может быть только деликтоспособное лицо, то есть способное отвечать за свои поступки и нести юридическую ответственность.

Для признания физического лица субъектом правонарушения законодательство устанавливает определенные требования. Это, прежде всего, – достижение определенного возраста и вменяемость.

**Субъективная сторона правонарушения** – это психическое отношение того лица, которое совершило то или иное противоправное деяние, к своим действиям и наступившим последствиям.

Субъективная сторона правонарушения включает мотив, цели и, главным образом, вину правонарушителя.

Мотив правонарушения – это **внутреннее психическое побуждение лица к совершенному им противоправному деянию.**

Цель правонарушения – это **результат (последствие), к которому стремится лицо, нарушающее предписания правовых норм.**

Вина – это определенное психическое отношение лица к совершаемым им действиям (бездействиям) и их результатам.

Вина имеет следующее содержание:

1. во-первых, осознание правонарушителем общественно опасного характера своих действий и предвидение их общественно опасных последствий;
2. во-вторых, характеристика волевых процессов, протекающих в психике правонарушителя (виновный может желать или сознательно допускать наступления общественно вредных последствий либо легкомысленно рассчитывать на их предотвращение).

В зависимости от этого вина лица, совершившего правонарушение, может выступать в форме умысла или неосторожности.

Умысел, в свою очередь, подразделяется (что имеет значение для квалификации правонарушения) на прямой и косвенный.

**Прямой умысел** имеет место тогда, когда лицо отдает отчет своим действиям, предвидит общественно-вредные последствия и желает наступления этих результатов.

**Косвенный умысел** – это тогда, когда лицо предвидит общественно-опасный характер своих действий, сознательно допускает возможность наступления таких результатов, но вовсе не стремится их достичь.

**Неосторожность** имеет место тогда, когда лицо не желает, но должно было предвидеть наступление общественно-вредных последствий.

Неосторожность имеет две формы: самонадеянность и небрежность.

Небрежность имеет место в тех случаях, когда лицо должно было знать об общественно-опасном характере своих действий, но не думало о последствиях этих действий.

Самонадеянность – лицо должно было знать об общественно-вредном характере своих действий, но действовало самонадеянно в надежде, что этих последствий не будет.

Таким образом, **правонарушение** – это виновное противоправное деяние (действие или бездействие), направленное на установленный в обществе порядок отношений, совершенное деликтоспособным субъектом права.

Следовательно, признаками правонарушения являются:

1. общественная опасность или общественная вредность деяния;
2. противоправность деяния;
3. виновность субъекта правонарушения.

Правонарушения бывают двух видов: проступки и преступления.

Преступление – это виновное, общественно-опасное, противоправное деяние, посягающее на общественные отношения, охраняемые уголовным законодательством, и причиняющее вред охраняемым законом интересам личности, общества и государства. В частности, это права и свободы личности, общественной порядок, основы конституционного строя государства и т. д.

В зависимости от характера и степени общественной опасности преступления подразделяются на следующие виды: преступления небольшой тяжести, преступления средней тяжести, тяжкие преступления и особо тяжкие преступления.

Проступки – это все противоправные деяния, за исключением преступлений.

Основным критерием разграничения преступлений и проступков является степень общественной опасности этих правонарушений и санкции, предусмотренные за эти противоправные деяния.

В зависимости от того, в какой сфере социальной жизни они совершаются, характера наносимого вреда, особенностей соответствующих им правовых санкций проступки подразделяются на административные, дисциплинарные и гражданско-правовые.

**Административным правонарушением** (проступком) признается посягающее на права и свободы граждан, государственный или общественный порядок, собственность, на установленный порядок управления противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие либо бездействие, за **которое законодательством предусмотрена административная ответственность**.

Признаками административного проступка являются общественная опасность, противоправность деяния, вина правонарушителя.

Состав административного правонарушения включает следующие элементы: объект, объективную сторону, субъект, субъективную сторону.

Объектом административного правонарушения являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации конституционных прав и свобод граждан, право собственности, установленный порядок управления, общественный порядок и т. д.

Субъектом административного правонарушения являются физические и юридические лица.

Административное законодательство предусматривает четыре группы физических лиц - граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства и должностные лица.

Объективная сторона административного правонарушения проявляется в действии или бездействии, повлекшем за собой возникновение административного деликта.

Субъективная сторона включает мотив, цели и вину правонарушителя. При совершении административного проступка вина может выражаться как в форме умысла, так и в форме неосторожности. Наличие вины правонарушителя в той или иной форме является важнейшим и необходимым признаком административного правонарушения.

**Дисциплинарный проступок** – это нарушение трудовой или служебной дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых или служебных обязанностей.

Дисциплинарные правонарушения подрывают производственную, служебную, воинскую, учебную дисциплину. Дисциплинарные правонарушения в основном предусмотрены нормами трудового законодательства, дисциплинарными уставами, положениями о прохождении службы в государственных органах.

Характерными признаками дисциплинарного проступка являются:

1. во-первых, то, что дисциплинарное правонарушение совершается работником, состоящим в трудовых правоотношениях с данной организацией и обладающим трудовой деликтоспособностью;
2. во-вторых, дисциплинарный проступок выражается в противоправном и виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых или служебных обязанностей.

Противоправность поведения проявляется в нарушении трудовых или служебных обязанностей, возлагаемых на работника трудовым контрактом. Примером противоправного поведения могут быть прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение трудовых нормативов, опоздание на учебу, самовольное оставление воинской части и т. д. Виновным признается противоправное деяние, совершенное умышленно или неосторожно;

1. в-третьих, в результате дисциплинарного правонарушения вред причиняется трудовому коллективу, организации при наличии причинной связи между противоправным действием (бездействием) и наступившим вредом (ущербом);
2. в-четвертых, дисциплинарный проступок влечет применение дисциплинарных санкций, предусмотренных трудовым законодательством или дисциплинарными уставами.

Таким образом, дисциплинарный проступок можно определить как виновное противоправное нарушение трудовых или служебных обязанностей работниками, за совершение которых устанавливается дисциплинарная ответственность и может быть применена мера дисциплинарного взыскания, предусмотренная в трудовом законодательстве или дисциплинарными уставами.

**Гражданское правонарушение** – это виновное противоправное деяние деликтоспособного лица, наносящее вред урегулированным нормами гражданского права имущественным и связанным с ними личным неимущественным отношениям.

Это такого рода правонарушения, как неисполнение или ненадлежащее исполнение договорных обязательств, заключение противоправных сделок, нарушение авторского права, причинение имущественного вреда и т. д.

Субъектами гражданских правонарушений могут выступать как физические, так и юридические лица.

Характерной особенностью гражданских правонарушений является то, что ответственность, предусмотренная за эти проступки, носит правовосстановительный характер в форме имущественных или неимущественных санкций.

**Социальная сущность правонарушений** коренится в самих общественных отношениях, которые порождают поступки людей. Противоправное поведение как особое социальное поведение обусловлено наличием объективных и субъективных причин и условий, существующих в самой общественной жизни. Следовательно, социальная природа правонарушаемости обусловлена социально-экономическими условиями жизни общества.

**Субъективные причины правонарушений** – это низкий уровень правосознания и правовой культуры каждой отдельной личности, негативные побуждения, цели, потребности, противоречащие интересам общества.

Противоправное поведение всегда индивидуально и является актом воли и сознательной деятельности. Поэтому важно знать и изучать психико-эмоциональные мотивы (причины), побудившие к совершению противоправных деяний.

**Объективные причины правонарушений** – это определенные противоречия в общественной жизни, характеризующиеся экономическими, политическими, социальными и духовными факторами.

Объективные условия правонарушений – это недостатки организационного и технического порядка, способствующие действию субъективных и объективных причин правонарушения.

Процесс преодоления правонарушений связан с комплексным решением ряда экономических, политических, социальных, межнациональных, межконфессиональных проблем и задач, стоящих перед обществом по улучшению материального благосостояния народа, устранению социального неравенства, правовому воспитанию, обеспечению законности и правопорядка.

Вопрос № 6. Юридическая ответственность: понятие и виды

Юридическая ответственность – это особая разновидность социальной ответственности.

В отличие от других видов социальной ответственности, юридическая ответственность характеризуется следующим образом:

1. во-первых, она непременно должна быть предусмотрена санкцией правовой нормы.
2. во-вторых, юридическая ответственность есть реакция государства на совершенное правонарушение. Такая юридическая ответственность именуется ретроспективной (негативной). Это реакция (санкция) государства на совершенное правонарушение.

Ретроспективную юридическую ответственность связывают с отрицательными юридическими последствиями.

Причем не может быть ответственности за определенные мысли противоправного характера.

Ответственность наступает только за определенные действия. Вне деяния человек для закона не существует.

1. в-третьих, юридическая ответственность так или иначе связана с государственным принуждением к лицу, совершившему правонарушение, с ограничением его свободы, с причинением ему определенных неприятностей.

Однако ответственность не должна задевать честь и достоинство личности, и она непременно предполагает признание упречности поведения.

Таким образом, юридическую ответственность можно определить как особое правовое состояние, в силу которого лицо обязано претерпевать определенные лишения государственно-принудительного характера за совершенное правонарушение.

Каждое государственное принуждение не всегда является юридической ответственностью.

Юридическая ответственность может наступать только на основании решения (приговора) суда или же решением компетентного полномочного органа государственной власти или должностного лица.

Факт ареста или задержания гражданина не служит основанием юридической ответственности, не является наказанием. Также не являются наказанием и меры принудительного лечения.

Устанавливая юридическую ответственность, государство преследует следующие цели:

1. защиту законных интересов личности и общественного порядка от противоправных посягательств;
2. наказание лица за совершенное правонарушение;
3. восстановление нарушенного права противоправными действиями лица, совершившего правонарушение.

Особое значение имеет проблема ответственности государства, государственных органов перед своими гражданами за совершенные правонарушения. Законодательство устанавливает порядок судебного обжалования действий должностных лиц, государственных органов, нарушающих права и свободы граждан.

Основанием возникновения юридической ответственности является противоправное, виновное деяние лица (правонарушение), предусмотренное нормами права.

В зависимости от характера совершенного правонарушения различают следующие виды юридической ответственности:

1. уголовную;
2. административную;
3. дисциплинарную;
4. гражданско-правовую.

**Вопрос № 7. Основные учения о праве** (самостоятельная работа)

Становление права есть процесс и результат целенаправленной деятельности человека, включающий в себя познание права, его восприятие (оценку) и отношение к нему как к целостному социальному явлению.

Это «вечно» протекающее действие, поскольку общество на каждом этапе своего развития открывает в праве все новые и новые качества, свойства, стороны, грани.

Множественность теорий правопонимания обусловлена различными национальными и региональными традициями, философскими и идеологическими воззрениями, историческими и социально-психологическими особенностями.

В силу того что право находится как бы на "перекрестке" удовлетворения интересов различных социальных групп, слоев, классов, элит, оно может быть использовано в разных целях.

Существуют следующие основные концепции права: естественно-правовая, историческая, нормативистская, материалистическая, психологическая, социологическая.

**Естественно-правовая теория** наиболее логически завершенную форму получила в период буржуазных революций XVII - XVIII вв. Представителями ее являются Т. Гоббс, Дж. Локк, А.Н. Радищев и другие.

Главными идеями этого учения выступают следующие:

* 1. в рамках данной доктрины разделяется право и закон.

Наряду с позитивным правом, т.е. законами, принимаемыми государством, существует высшее, «естественное» право, свойственное человеку от рождения. Это данные от природы неотъемлемые права человека (право на жизнь, свободу, семью, собственность), которые выступают критериями права позитивного;

* 1. право по существу отождествляется с моралью. По мнению представителей данной теории, такие абстрактные нравственные ценности, как справедливость, свобода, равенство составляют ядро права, определяют собой правотворческий и правоприменительный процессы;
  2. источник прав человека содержится не в законодательстве, а в самой «человеческой природе», права даются либо от рождения, либо от Бога.

Достоинства:

1. это прогрессивная доктрина, под флагом которой совершались первые буржуазные революции, приводившие на смену отжившим феодальным отношениям новый, более свободный строй;
2. сторонниками естественно-правовой теории верно замечено, что законы могут быть и неправовыми, но они должны приводиться в соответствие с правом, т.е. с такими нравственными ценностями, как справедливость, свобода, равенство и т.п.;
3. провозглашает источником прав человека либо природу, либо Бога и тем самым выбивает теоретическую почву у произвола чиновников и государственных структур.

Недостатки:

1. данное понимание права (как абстрактных нравственных ценностей) умаляет его формально-юридические свойства, в результате чего теряется четкий критерий законного и противозаконного, ведь определить это с позиций справедливости, представление о которой может быть разным у различных людей, весьма затруднительно;
2. такое понимание связано не столько с правом, сколько с правосознанием, которое действительно может быть разным у различных людей.

**Историческая школа права** сформировалась в конце XVIII - начале XIX в. Ее представителями были: Г. Гуго, К.Ф. Савиньи, Г. Пухта и другие.

Основные идеи названной доктрины:

* 1. право – историческое явление, которое, как и язык, не устанавливается договором, не вводится по чьему-либо указанию, а возникает и развивается постепенно, стихийно;
  2. право – это прежде всего правовые обычаи (т.е. исторически сложившиеся правила поведения, влекущие за собой юридические последствия). Законы же производны от обычного права, которое произрастает из недр «национального духа», глубин «народного сознания»;
  3. представители этой теории, возникшей во времена феодализма, отрицали права человека, ибо в обычаях той сословной эпохи не могли найти отражения никакие «естественные» права человека.

Позитивные моменты:

1. впервые было обращено внимание на культурно-исторические и национальные особенности права, на необходимость их учета в правотворческом процессе;
2. справедливо подчеркивается естественность (эволюционность) развития права, т.е. тот факт, что законодатель не может творить нормы права по своему усмотрению;
3. верно подмечено значение правовых обычаев как проверенных временем и стабильных правил поведения.

Негативные моменты:

1. данная теория во время своего возникновения объективно выступила как негативная реакция на естественно-правовую доктрину, идеи Французской революции; как идеология феодализма - уже отживающего строя;
2. ее представители переоценивали роль правовых обычаев в ущерб законодательству, между тем в новых экономических условиях обычаи уже не справлялись с властным полноценным упорядочением рыночных отношений.

**Нормативистская теория права** в наиболее полной степени была сформулирована в XX в. Представителями ее были: Р. Штаммлер, П.И. Новгородцев, Г. Кельзен и другие.

Основные идеи данного учения заключаются в следующем:

1. исходным (в частности, для концепции Кельзена) является представление о праве как о системе (пирамиде) норм, где на самом верху находится «основная (суверенная) норма», принятая законодателем, и где каждая низшая норма черпает свою законность в норме большей юридической силы;
2. по Кельзену, право – это сфера должного, а не сущего. Оно, таким образом, не имеет обоснования вне сферы норм долженствования и его сила зависит от логичности и стройности системы юридических правил поведения. Поэтому Кельзен считал, что юридическая наука должна изучать право в "чистом виде", вне связи с политическими, социально-экономическими и другими оценками;
3. в основании пирамиды норм находятся индивидуальные акты – решения судов, договоры, предписания администрации, которые также включаются в понятие права и которые тоже должны соответствовать основной (прежде всего конституционной) норме.

Достоинства:

1. верно подчеркивается такое определяющее свойство права, как нормативность, обращается внимание на необходимость иерархии правовых норм по степени их юридической силы;
2. нормативность в данном подходе органически связана с формальной определенностью права, что существенно облегчает возможность руководствоваться юридическими требованиями (в силу более четких критериев) и позволяет субъектам знакомиться с содержанием последних по тексту нормативных актов;
3. признаются широкие возможности государства влиять на общественное развитие, ибо именно государство устанавливает и обеспечивает основную норму.

Недостатки:

1. представителей данной теории критикуют за увлеченность формальной стороной права, что повлекло за собой игнорирование его содержательной стороны (прав личности, нравственных начал юридических норм, соответствия их объективным потребностям общественного развития и т.п.), за то, что они недооценивали связь права с социально-экономическими, политическими и духовными факторами;
2. признавая тот факт, что основную норму принимает законодатель, Кельзен преувеличивает роль государства в установлении эффективных юридических норм. В силу разных причин оно может удовлетворяться и устаревшими нормами, и однозначно произвольными.

**Материалистическая теория права** возникла в XIX - XX вв. Ее представителями выступили: К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин, Г.В. Плеханов и другие.

Основными идеями названной доктрины можно считать следующие:

* 1. право понимается как возведенная в закон воля господствующего класса, т.е. как классовое явление;
  2. содержание выраженной в праве классовой воли, в конечном счете, определяется характером производственных отношений, носителями которых выступают классы собственников, держащие в своих руках государственную власть;
  3. право представляет собой такое социальное явление, в котором классовая воля получает государственно-нормативное выражение. Право – это нормы, устанавливаемые и охраняемые государством.

Положительные моменты:

1. в связи с тем, что представители данной теории понимали право как закон (т.е. как формально определенный нормативный акт), они выделяли четкие критерии правомерного и противоправного;
2. показали обусловленность права социально-экономическими факторами, наиболее существенно влияющими на него;
3. обратили внимание на тесную связь права с государством, которое устанавливает и обеспечивает реализацию правовых норм.

Недостатки:

1. преувеличивали роль классовых начал в праве в ущерб общечеловеческим принципам, ограничивали существование права историческими рамками классового общества;
2. излишне жестко связывали право с материальными факторами, с экономическим детерминизмом и тем самым умаляли другие причины и условия, влияющие на право.

**Психологическая теория права** наиболее логически завершенную форму получила в XX в. Представители: Л.И. Петражицкий, А. Росс, И. Рейснер и другие.

Основными идеями этой доктрины являются:

* 1. психика людей – фактор, определяющий развитие общества, в том числе его мораль, право, государство;
  2. понятие и сущность права выводятся не из деятельности законодателя, а, прежде всего, из психологических закономерностей – правовых эмоций людей, которые носят императивно-атрибутивный характер, т.е. представляют собой переживания чувства, связанного с правомочием на что-то (атрибутивная норма), и чувства обязанности сделать что-то (императивная норма);
  3. все правовые переживания делятся на два вида права – позитивные (исходящие от государства) и интуитивные (личные, автономные). Последние могут не быть связаны с первыми.

Интуитивное право, в отличие от позитивного, выступает подлинным регулятором поведения людей и поэтому должно рассматриваться как «действительное» право.

Так, разновидностью переживаний интуитивного права считаются переживания по поводу карточного долга, переживания детьми своих обязанностей в игре и т.п., которые соответственно формируют «игорное право», «детское право» и т.д.

Достоинства:

1. обращено внимание на психологические моменты и их роль в процессе функционирования права наряду с экономическими, политическими и пр. Отсюда – нельзя издавать законы без учета социальной психологии, нельзя применять их, не учитывая психологическую природу индивида;
2. акцентирует внимание на роли правосознания в правовом регулировании и в правовой системе общества.

Недостатки:

1. представители данной теории преувеличивали роль в правовой сфере психологических факторов в ущерб другим (социально-экономическим, политическим, культурным и т.п.), от которых в первую очередь зависит природа права;
2. в связи с тем, что «подлинное» (интуитивное) право практически оторвано от государства и не имеет формально определенного характера, в данном подходе отсутствуют четкие критерии правомерного и неправомерного, законного и незаконного.

**Социологическая теория права** была сформирована в наиболее законченном виде в XX в. Е. Эрлих, Жени, С.А. Муромцев, Р. Паунд считаются ее ведущими представителями.

Основные идеи заключаются в следующем:

* 1. разделяют право и закон, хотя делают это не так, как идеологи естественно-правовой доктрины. Право воплощается не в естественных правах и не в законах, а в реализации законов. Если закон находится в области должного, то право - в сфере сущего;
  2. под правом понимаются юридические действия, практика, правопорядок, применение законов и т.п. Право – это реальное поведение субъектов правоотношений: физических и юридических лиц. Отсюда другое название данной доктрины – теория «живого» права;
  3. формулируют такое «живое» право, прежде всего, судьи в процессе юрисдикционной деятельности. Они «наполняют» законы правом, вынося соответствующие решения и выступая в этом случае субъектами правотворчества.

К плюсам данной теории относятся:

1. она обращает внимание, прежде всего, на реализацию права, на сущее, где оно обретает практическое применение;
2. фиксирует приоритет общественных отношений как содержания права;
3. хорошо согласуется с ограничением государственного вмешательства в экономику, с децентрализацией управления.

Минусы:

1. если под правом понимать реализацию законов, реальный правопорядок, то теряются четкие границы между правомерным и неправомерным, ибо сама по себе реализация может быть как законной, так и противозаконной;
2. в силу переноса центра тяжести правотворческой деятельности на судей и администраторов увеличивается опасность некомпетентного применения права, произвола со стороны корыстных должностных лиц.

Таким образом, в историческом контексте право оценивалось и оценивается по-разному.

Названные теории есть самые заметные вехи в процессе правопонимания, в изменении юридического мировоззрения общества.

Далеко не случайно, что эти учения не раз уже были востребованы практикой.

Каждая из перечисленных доктрин имеет как положительные, так и отрицательные моменты. И плюсы, и минусы важно знать и иметь в виду при характеристике теорий.

**Тема № 2. Конституция – основной закон государства**

**Вопрос № 1**. Понятие и юридические свойства Конституция России

Конституция – это основной закон государства, обладающий высшей юридической силой, закрепляющий и регулирующий базовые общественные отношения в сфере правового статуса личности, институтов гражданского общества, организации государства и функционирования публичной власти.

Именно с понятием конституции связана ее сущность – основной закон государства призван служить главным ограничителем для власти в отношениях с человеком и обществом.

Сущность конституции, в свою очередь, проявляется через ее основные юридические свойства (то есть характерные признаки, определяющие качественное своеобразие этого документа), к которым относятся:

1. выступление в качестве основного закона государства;
2. юридическое верховенство;
3. выполнение роли основы всей правовой системы страны;
4. стабильность.

Иногда к свойствам конституции относят и другие признаки – легитимность, преемственность, перспективность, реальность и др.

Конституция РФ является основным законом страны. Несмотря на то, что в официальном названии и тексте этот термин отсутствует (в отличие, например, от Конституции РСФСР 1978 года или конституций ФРГ, Монголии, Гвинеи и других государств), это вытекает из самой правовой природы и сущности конституции.

Конституция РФ обладает высшей юридической силой по отношению ко всем остальным правовым актам, ни один правовой акт, принимаемый в стране (федеральный закон, акт Президента РФ, Правительства РФ, акт регионального, муниципального или ведомственного правотворчества, договор, судебное решение и т. д.), не может противоречить Основному закону, а в случае противоречия (юридических коллизий) приоритет имеют нормы Конституции.

Конституция РФ является ядром правовой системы государства, основой развития текущего (отраслевого) законодательства.

Помимо того, что Конституция закрепляет компетенцию различных органов публичной власти по нормотворчеству и определяет главные цели такого нормотворчества, прямо определяет сферы общественных отношений, которые должны быть урегулированы федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами Президента РФ, нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ и так далее, она содержит и многие базовые положения, лежащие в основе развития других отраслей права.

Стабильность конституции проявляется в установлении особого порядка ее изменения (по сравнению с законами и иными правовыми актами). С точки зрения порядка изменения российская Конституция является «жесткой» (в отличие от «мягких», или «гибких» конституций некоторых государств - Великобритании, Грузии, Индии, Новой Зеландии и других - где изменения в конституцию вносятся в том же порядке, что и в обычные законы, или, по крайней мере, по достаточно простой процедуре).

Сложный порядок изменения российской Конституции призван обеспечить стабильность политической и правовой системы, основного закона государства вообще и базовых принципов конституционного строя.

Конституция РФ представляет собой единый, достаточно лаконичный документ, содержащий принципиальные положения, закрепляющие и регулирующие различные аспекты общественных отношений.

Структурно Конституция РФ состоит из преамбулы (содержащей декларативные, хотя и достаточно значимые положения) и двух разделов.

Первый раздел в содержательном плане является основным, включает, в свою очередь, девять глав.

Второй раздел «Заключительные и переходные положения» – небольшой по объему, кроме того, значительная часть норм этого раздела уже утратила силу, поскольку истекли переходные сроки для урегулирования соответствующих срезов общественных отношений только на основании положений Конституции РФ 1993 года.

**Вопрос № 2. Конституционно-правовой статус личности**

Статья 2 Конституции Российской Федерации раскрывает важнейшую сторону характеристики России как правового государства – человек, его права и свободы провозглашаются высшей ценностью. Данное положение является принципиальной новацией российского конституционализма – ранее приоритет всегда имели государственные интересы (отождествляемые, кроме того, с общественными).

Таким образом, действующая Конституция России закрепляет гуманистический характер конституционного строя – в системе «человек – государство» не человек существует для государства, а государство для человека.

Роль государства в установлении прав и свобод человека и гражданина сегодня максимально ограничена, тогда как роль и ответственность государства в обеспечении соблюдения и защиты этих прав и свобод значительно повышена: статья 2 Конституции РФ определяет признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина в качестве обязанности государства, а в соответствии со статьей 18 Конституции именно эти права и свободы определяют деятельность всех ветвей государственной власти и местного самоуправления в России.

Признание прав и свобод человека высшей ценностью означает, что в случае коллизии прав человека и других конституционно защищаемых ценностей (в том числе и тех, которые относятся к иным основам конституционного строя) приоритет следует отдавать правам человека.

Важным является то, что основные права и свободы человека и гражданина рассматриваются как естественные, принадлежащие каждому от рождения (ч. 2 ст. 17 Конституции РФ), то есть они существуют объективно, а не по воле законодателя, являются не дарованными государством (государство должно их не устанавливать, а лишь признавать, соблюдать и защищать как уже существующие).

Естественный характер основных прав и свобод означает также, что они не могут быть не только приобретены, но и переданы кому-либо, то есть являются неотчуждаемыми (и даже отказ от них является ничтожным).

Права и свободы человека и гражданина объединяют в три группы:

1. Личные (гражданские) права и свободы – это те права и свободы, которые составляют первооснову конституционно-правового статуса личности, предоставляют конституционную защиту всех сфер частной жизни человека (круг интересов и потребностей, мысли, суждения, записи, дневники, социальные связи, интимные стороны жизни и т. п.) от непомерного и неправомерного вмешательства государства и других лиц.

Большинство из этих прав и свобод носит естественный и абсолютный характер и предоставляется всем членам российского общества независимо от наличия или отсутствия гражданства РФ.

К личным правам и свободам человека и гражданина Конституция РФ относит:

* право на жизнь;
* достоинство личности;
* право на свободу и личную неприкосновенность;
* право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени;
* неприкосновенность жилища;
* право на определение и указание национальной принадлежности, использование родного языка;
* свободу передвижения и выбора места жительства;
* свободу совести и вероисповедания, право гражданина на замену военной службы альтернативной гражданской службой;
* свободу мысли и слова;
* право на судебную защиту, квалифицированную юридическую помощь, процессуальные гарантии и др.

1. Политические права и свободы – это права и свободы, обеспечивающие участие личности (как индивидуально, так и совместно с другими лицами) в жизни общества и государства, в том числе в формировании и осуществлении публичной власти.

В отличие от личных прав многие политические права и свободы принадлежат только гражданам РФ (но не все, например, свобода массовой информации, право на объединение гарантируются каждому человеку).

К политическим правам и свободам относятся:

* право на объединение;
* свобода собраний, митингов, шествий и демонстраций;
* право на участие в управлении делами государства (включая избирательные права, право участвовать в отправлении правосудия), право доступа к государственной службе;
* право обращений («право петиции»);
* свобода информации и средств массовой информации и др.

1. Экономические, социальные и культурные права и свободы – это права и свободы, обеспечивающие реализацию и защиту жизненных потребностей человека в экономической, социальной и культурной сферах.

Права и свободы этой группы, как и личные права и свободы, не зависят от гражданства и принадлежат каждому человеку.

Многие права данной группы носят позитивистский характер и детализируются в отраслевом законодательстве – трудовом, пенсионном, семейном, жилищном и др.

Группу экономических, социальных и культурных прав и свобод составляют:

* свобода предпринимательства;
* право частной собственности;
* трудовые права – на труд и его оплату (свобода труда), на отдых, на забастовку;
* право на охрану семьи, материнства, отцовства и детства;
* право на социальное обеспечение;
* право на жилище;
* право на охрану здоровья;
* право на благоприятную окружающую среду;
* право на образование и академические свободы;
* свобода творчества;
* право на участие в культурной жизни и др.

Составной частью правового статуса того или иного субъекта правоотношений наряду с правами являются и обязанности этого субъекта, равно как и гарантии его прав и ответственность.

Конституция РФ 1993 года, в отличие от предыдущих российских конституций и основных законов некоторых иностранных государств, не содержит специальной главы, посвященной обязанностям человека и гражданина.

Вместе с тем такие обязанности в конституционном тексте содержатся (хотя перечень их стал значительно меньше), и содержатся они, главным образом, в главе 2 «Права и свободы человека и гражданина», что следует рассматривать как неразрывное единство двух основных составных частей конституционно-правового статуса личности в России – конституционных (основных) прав и свобод и конституционных обязанностей.

Характеризуя обязанности как составляющую конституционно-правового статуса личности, следует иметь в виду, что:

1. обязанности, в отличие от большинства прав и свобод, носят позитивный характер – они устанавливаются нормативно (законами), тогда как права человека по отношению к государству имеют преимущественно естественный характер;
2. Конституция РФ исходит из принципа единства не только прав и свобод, но и обязанностей граждан Российской Федерации (ч. 2 ст. 6);
3. как и некоторые права и свободы, отдельные обязанности могут быть возложены не на любого человека, проживающего в России (как, например, обязанность платить налоги и сборы, сохранять природу и окружающую среду и др.), а только на граждан Российской Федерации (обязанность защищать Отечество).

Таким образом,

1. ни один гражданин России не может и не должен произвольно уклоняться или освобождаться от выполнения той или иной конституционной обязанности (обязанность, в отличие от права, которое является мерой возможного поведения управомоченного лица, есть мера должного, необходимого поведения обязанного лица);
2. освобождение от той или иной обязанности, как и ее установление, может иметь место только на основании закона;

Конституция РФ содержит следующие обязанности человека и гражданина, конкретизированные и детализированные в отраслевом законодательстве:

1. соблюдать Конституцию РФ и законы;
2. уважать права и свободы других лиц;
3. обязанность родителей заботиться о детях, их воспитании и обязанность совершеннолетних трудоспособных детей заботиться о своих нетрудоспособных родителях;
4. обязанность каждого получить основное общее образование и обязанность родителей или лиц, их заменяющих (усыновителей, опекунов, попечителей), обеспечить получение детьми образования данного уровня;
5. заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры;
6. платить законно установленные налоги и сборы;
7. сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам;
8. обязанность граждан РФ защищать Отечество.

**Вопрос № 3. Гарантии прав и свобод человека и гражданина**

Важное место в Конституции РФ уделено институту гарантий прав и свобод человека и гражданина. Система гарантий прав и свобод достаточно обширна и включает две группы гарантий - формально-юридические и институциональные.

Формально-юридические гарантии заключаются в нормативном закреплении (непосредственно в Конституции, а также в других законах) рассмотренных выше и других положений, направленных на обеспечение прав и свобод.

Трудно переоценить значение таких конституционных положений, как:

* 1. провозглашение прав и свобод высшей ценностью в качестве одной из основ конституционного строя;
  2. определение соблюдения прав и свобод человека в качестве основной обязанности государства (ст. 2 Конституции РФ);
  3. закрепление основных прав и свобод на уровне Основного закона (гл. 2) и признание общепризнанных норм и принципов международного права (в том числе и международных стандартов в области прав человека) составной частью российской правовой системы (ч. 4 ст. 15);
  4. запрет применения любых неопубликованных нормативных правовых актов, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина (ч. 3 ст. 15);
  5. закрепление за Президентом РФ функции гаранта Конституции РФ, прав и свобод человека и гражданина (ч. 2 ст. 80);
  6. запрет на издание законов, отменяющих или умаляющих права и свободы человека и гражданина (ч. 2 ст. 55);
  7. предоставление каждому права защищать свои права и свободы всеми, не запрещенными законом способами, включая самозащиту (ч. 2 ст. 45) и др.

Принципиально важным является конституционный запрет произвольного ограничения прав и свобод человека и гражданина в России. Свобода не беспредельна.

Будучи членом общества, человек имеет и определенные обязанности перед другими людьми, обществом, государством (в том числе и обязанность пассивного типа - не нарушать права и законные интересы других лиц - ч. 3 ст. 17 Конституции).

Исходя из этого Основной закон российского государства предусматривает возможность ограничения прав и свобод человека и гражданина в России.

Однако такое ограничение не может быть произвольным и беспредельным и в соответствии с частью 3 статьи 55 Конституции РФ обусловлено тремя условиями:

* 1. во-первых, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом.

Таким образом, буквальное толкование данного конституционного положения исключает возможность ограничения прав и свобод законами субъектов РФ (что, к сожалению, на практике распространено достаточно широко) и правовыми актами подзаконного характера (президентскими указами, правительственными постановлениями, ведомственными актами, актами глав регионов, органов местного самоуправления и т. п.).

* 1. во-вторых, ограничение прав и свобод человека и гражданина возможно только в строго определенных целях, обеспечивающих защиту важных социальных ценностей.

Перечень таких целей (оснований) хотя и весьма обширен (дает возможность расширительного толкования), но все же закрытый, исчерпывающий:защита основ конституционного строя; защита нравственности; защита здоровья других лиц; защита прав и законных интересов других лиц; обеспечение обороны и безопасности государства.

* 1. В-третьих, даже при наличии указанных оснований ограничение прав и свобод возможно только в той мере, в какой это необходимо для достижения данных целей.

Помимо общих условий ограничения прав и свобод, Конституция РФ содержит и некоторые специальные условия. В частности, в соответствии с частью 1 статьи 56 такие ограничения в связи с введением на всей территории России или в отдельных ее местностях чрезвычайного положения могут устанавливаться с обязательным указанием пределов и срока их действия.

При всей значимости формально-юридических гарантий ведущая роль в деле защиты прав и свобод принадлежит институциональным гарантиям.

Нормативно закрепить демократические общепринятые подходы к основным характеристикам конституционно-правового статуса личности можно достаточно качественно, но если человек в том или ином государстве не будет иметь реальной возможности восстановить и защитить свои нарушенные права, то и значение формально-юридических гарантий будет сведено на нет (и восприниматься они, соответственно, будут как фиктивные нормы).

Система институциональных гарантий (то есть различных государственных и общественных органов и организаций, в которые может обратиться гражданин за защитой своих прав) достаточно обширна.

К звеньям этой системы можно, в частности, отнести:

1. Президента РФ, как гаранта прав и свобод человека и гражданина;
2. органы прокуратуры, в функции которых входит оперативное реагирование на любые нарушения законов в Российской Федерации;
3. различные органы исполнительной власти (юстиции, внутренних дел, безопасности, здравоохранения, образования, транспорта и др.), призванные, в том числе, разрешать многочисленные вопросы по заявлениям, жалобам, претензиям, рекламациям граждан и их объединений;
4. Уполномоченного по правам человека (эффективность обращений этого органа в различные инстанции пока базируется главным образом на силе его авторитета и не подкреплена конкретными реальными полномочиями, но в последнее время отмечается тенденция к повышению этой эффективности);
5. комиссии по правам человека в субъектах РФ (в настоящее время такие комиссии созданы в подавляющем большинстве регионов);
6. недавно созданный орган – Уполномоченного по правам ребенка в РФ;
7. органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, являющиеся максимально приближенными к населению уровнем публичной власти;
8. различные общероссийские, региональные и местные общественные органы и организации, созданные для защиты конкретных видов прав и законных интересов граждан России (например, Российское авторское общество, Конфедерация обществ по защите прав потребителя, разного рода ассоциации и союзы и т. п.).

Однако, безусловно, основной институциональной гарантией прав и свобод человека и гражданина в РФ является гарантия судебной защиты.

Право на судебную защиту нарушенных прав относится к личным неотъемлемым правам каждого человека и подкреплено целым рядом процессуальных гарантий (ст. 46-54 Конституции РФ):

* 1. право на получение квалифицированной юридической помощи (в том числе и бесплатно – в определенных законом случаях);
  2. презумпция невиновности в уголовном процессе;
  3. запрет повторного осуждения за одно и то же преступление;
  4. право на пересмотр судебного решения;
  5. запрет на использование незаконных доказательств;
  6. гарантии от самообвинения;
  7. запрет обратной силы закона, но только закона, ухудшающего положение субъектов правоотношений;
  8. гарантии прав потерпевших и др.

Именно судебный порядок защиты нарушенных прав является общим порядком, альтернативой использованию специального (административного, претензионного и пр.) порядка защиты.

При этом право выбора инстанции для обращения за защитой нарушенного права принадлежит самому управомоченному лицу (за исключением ограниченного круга случаев, предусмотренных законом, когда использование досудебной процедуры является обязательной предпосылкой для обращения в суд, в частности, при разрешении транспортных споров, споров в сфере патентных правоотношений и др.).

В соответствии с частью 2 статьи 46 Конституции РФ в суд могут быть обжалованы любые решения и действия (равно как и бездействие) органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также решения и действия органов юридических лиц, общественных объединений, органов военного управления и должностных лиц.

Из международных органов по защите прав и свобод человека и гражданина наиболее известным и авторитетным является Европейский суд по правам человека (в Страсбурге), доступ в который российские граждане получили после вступления России в Совет Европы в феврале 1996 года и ратификации Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод в марте 1998 года.

**Тема № 3. Предпринимательское право**

**Вопрос № 1. Понятие и признаки предпринимательской деятельности**

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 установленном законом порядке.

Выделяют некоторые **признаки предпринимательской деятельности:**

1. Систематичность, то есть осуществление предпринимательской деятельности в течение определенного периода.

Однако законодатель не определяет четких критериев систематичности.

Поэтому для квалификации деятельности как предпринимательской применяют такие критерии, как:

* + доля прибыли от осуществления предпринимательской деятельности в общих доходах лица;
  + размеры прибыли;
  + получение ее определенное количество раз за какой-либо отчетный период и др.

1. Самостоятельность, которая включает в себя две составляющие:

* организационная самостоятельность – возможность самостоятельно принимать решения в процессе предпринимательской деятельности (волевой характер);
* имущественная самостоятельность – наличие у предпринимателя обособленного имущества для осуществления предпринимательской деятельности;

1. Рисковый характер предпринимательской деятельности. Риск (от лат. «risco» – «отвесная скала») – вероятность неполучения запланированного или ожидаемого положительного результата.
2. Самостоятельная имущественная ответственность предпринимателя. Пределы такой ответственности зависят от организационно-правовой формы осуществления предпринимательской деятельности.
3. Легализованный характер. Предпринимательская деятельность может осуществляться только лицами, зарегистрированными в установленном законом порядке. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации является правонарушением.
4. Направленность на систематическое получение прибыли. Под прибылью понимают доходы, уменьшенные на величину расходов. При этом важна именно цель деятельности лица, а не факт получения прибыли. Деятельность, направленная на получение прибыли, но приносящая убытки, также является предпринимательской.
5. Профессионализм – признак, предполагающий наличие у предпринимателя определенных знаний и навыков. В настоящее время такое требование закреплено в отношении далеко не всех видов предпринимательской деятельности (в основном наличие определенного образования требуется при осуществлении лицензируемых видов деятельности).

**Виды предпринимательской деятельности:**

1. по форме собственности, на базе которой осуществляется предпринимательская деятельность: частная, государственная, муниципальная.
2. по количеству участников: индивидуальная, коллективная;
3. по характеру деятельности: производство товаров, оказание услуг, выполнение работ и др.

**Вопрос № 2. Понятие, признаки и виды субъектов предпринимательского права**

**Субъект предпринимательского права** – лицо, которое в силу присущих ему признаков, может быть участником предпринимательских правоотношений.

**Признаки субъектов предпринимательского права:**

1. Легитимация (правомерность) в установленном законом порядке.

Индивидуальные предприниматели и организации легитимируются в качестве хозяйствующих субъектов с помощью государственной регистрации.

РФ и субъекты РФ не нуждаются в государственной регистрации в качестве субъекта предпринимательского права, так как в соответствии с Конституцией РФ и Основными законами субъектов РФ они имеют соответствующую компетенцию для осуществления хозяйственной деятельности.

Легитимация муниципальных образований осуществляется путем разработки ими устава, который принимается представительным органом местного самоуправления или населением непосредственно и подлежит государственной регистрации в порядке, установленном законом субъекта РФ.

1. Наличие хозяйственной компетенции, т.е. совокупности хозяйственных прав и обязанностей, которыми наделен хозяйствующий субъект в соответствии с законом, учредительными документами, а в отдельных случаях – на основании лицензии.

Выделяют общую, ограниченную, специальную и исключительную компетенцию:

* общая компетенция дает возможность субъектам иметь права и нести обязанности, необходимые для осуществления любых видов предпринимательской деятельности, не запрещенных законом. Общей компетенцией обладают коммерческие организации, за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий и иных видов организаций, предусмотренных законодательством (ст. 49 ГК РФ);
* ограниченную компетенцию имеет субъект, который самостоятельно ограничил свою хозяйственную компетенцию в учредительных документах, закрепив цель своей деятельности в учредительных документах;
* специальной компетенцией закон наделяет субъектов, которые в силу прямого указания закона обязаны закрепить цель своей деятельности в учредительных документах. Они могут иметь права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в уставе, и нести связанные с этой деятельностью обязанности. К субъектам специальной компетенции относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия и некоммерческие организации;
* исключительной компетенцией обладают субъекты, избравшие для себя такой вид деятельности, относительно которой законодателем установлен запрет осуществлять наряду с нею какие-либо иные виды предпринимательской деятельности (страховые компании, кредитные организации, аудиторские организации и др.).

1. Наличие обособленного имущества как базы для осуществления предпринимательской деятельности.

Правовыми формами такого обособления могут быть право собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления.

Обособленное имущество учитывается субъектов на балансе и служит основой самостоятельной имущественной ответственности.

1. Самостоятельная имущественная ответственность – означает, что хозяйствующий субъект отвечает сам, своим имуществом перед контрагентами и государством.

По общему правилу, учредитель (участник) юридического лица или собственник его имущества не отвечают по обязательствам юридического лица, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам учредителя (участника) или собственника.

Исключения из этого правила могут предусматриваться законом или учредительными документами.

**Виды субъектов российского предпринимательского права:**

1. РФ, субъекты РФ, муниципальные образования, государственные и муниципальные органы;
2. индивидуальные предприниматели;
3. юридические лица;
4. хозяйственные объединения.

**Вопрос № 3. Правовое положение индивидуальных предпринимателей**

**Индивидуальным предпринимателем** признается дееспособное физическое лицо (гражданин РФ, иностранный гражданин, лицо без гражданства), самостоятельно, на свой риск и под свою личную имущественную ответственность, осуществляющее предпринимательскую деятельность и зарегистрированное для этих целей в установленном порядке.

Статья 34 Конституции РФ провозглашает право каждого на использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

Это право является следствием **общей правоспособности** гражданина, т.е. способности иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, признаваемой за всеми гражданами.

Для реализации права на предпринимательскую деятельность гражданин должен обладать также **дееспособностью**, под которой понимается способность гражданина своими действиями приобретать гражданские права и создавать гражданские обязанности.

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.

Предпринимательская деятельность граждан подлежит государственной регистрации, т.е. 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.

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.

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 (поступление на государственную службу, вынесение судом приговора, лишающего его права заниматься предпринимательской деятельностью и т.д.);
4. признание гражданина недееспособным;
5. ограничение гражданина в дееспособности;
6. смерть гражданина.

**Вопрос № 4. Понятие и признаки юридического лица**

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

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;

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

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

**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 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.

**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 действует на основании учредительных документов.

В зависимости от вида юридического лица и состава его учредителей это могут быть либо учредительный договор (хозяйственные товарищества) либо устав (АО, ООО), либо оба эти документа вместе (например, общество с дополнительной ответственностью).

В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

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, которые могут быть либо единоначальными (директор, управляющий и т. п.), либо коллегиальными (совет, правление). Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законодательством и учредительными документами.

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.

**Тема № 4. Общие положения трудового права. Трудовой договор, порядок его заключения и расторжения**

**Вопрос № 1. Трудовой договор: понятие, признаки, содержание, виды**

**Трудовой договор** – это **соглашение** между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель **обязуется** предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник **обязуется лично** выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, т.е. это двустороннее соглашение, с помощью которого наемный работник продает работодателю свою рабочую силу, являющуюся товаром, как правило, по причине отсутствия у работника в его собственности средств производства.

Отличие трудового договора от иных договоров, предметом которых выступает труд (работа) физических лиц, являются:

1. Трудовой договор предполагает выполнение работником определенной трудовой функции, которая чаще всего характеризуется профессией, специальностью и квалификацией работника и (или) занимаемой им должностью.

В гражданско-правовом договоре, в отличие от трудового, речь всегда идет об индивидуально-конкретном задании, которое должно выполнить лицо (подрядчик, поверенный, исполнитель, автор) безотносительно к его специальности или квалификации;

1. Целью трудового договора является урегулирование самого процесса труда, в то время как гражданско-правовой договор направлен на получение результата труда;
2. По трудовому договору работодатель обязан обеспечить работнику нормальные условия труда, а также организовать его труд.

Для гражданско-правовых договоров возложение на заказчика такой обязанности нетипично и зачастую исполнитель выполняет работу своим иждивением;

1. Работник, состоящий в трудовых отношениях, обязан выполнять свои трудовые обязанности с подчинением **правилам внутреннего трудового распорядка**, действующим в организации.

Выполнение работ (оказание услуг) по гражданско-правовым договорам организуется самим исполнителем, так как он, как правило, не связан режимом работы организации, с которой заключил договор.

Он должен лишь в срок выполнить работу (оказать услугу). Сам процесс труда таким договором не регламентируется;

1. В соответствии с трудовым договором работник **обязан выполнять свою трудовую функцию лично**. Он не вправе передоверять выполнение работы другим лицам, в том числе и тем, которые состоят в трудовых отношениях с тем же работодателям.

В гражданско-правовых договорах допускается возможность привлечения иных лиц, при сохранении ответственности за результаты стороны заключившей такой договор;

1. Оплата труда по трудовому договору определяется не только соглашением сторон, но и регулируется нормами трудового законодательства.

Все условия трудового договора делятся на две группы: существенные (необходимые, обязательные) и дополнительные (факультативные).

**Существенные** – это такие условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не считается заключенным и не порождает трудового отношения.

**Дополнительные** (факультативные) условия не являются обязательным элементом содержания трудового договора, они включаются в содержание трудового договора по усмотрению сторон, и их наличие или отсутствие не влияет на факт заключения договора.

Согласно ст. 57 ТК РФ **существенными условиями трудового договора** являются:

1. **место работы**, т. е. название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т. п.), должно быть указано в любом трудовом договоре.

В тех случаях, когда структурные подразделения находятся в разных местах, а тем более в разных населенных пунктах, следует указывать их фактический и почтовый адрес.

Особое значение имеет указание названия и местонахождения обособленного структурного подразделения (филиала, представительства), которое будет являться местом работы работника на основании трудового договора, заключенного с юридическим лицом;

1. **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 или иным федеральным законом, т. е. день, когда работник должен приступить (или приступил) к исполнению трудовых обязанностей.

По общему правилу работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя до подписания трудового договора, то в нем должна быть указана фактическая дата начала работы;

1. **трудовая функция работника**, т. е. работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации.

В тех случаях, когда работодатель вводит в штатное расписание должности, не предусмотренные в квалификационных справочниках, в трудовом договоре должно быть описание трудовой функции работника и наименование должности;

1. **права и обязанности работника и работодателя** закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ.

Однако в трудовом договоре целесообразно их конкретизировать применительно к конкретной должности, специальности, профессии. Часто это осуществляется посредством должностных инструкций, которые могут прилагаться к трудовому договору;

1. **характеристики условий труда**. Их описание имеет особое значение при работе в тяжелых, вредных или опасных условиях. В этом случае в трудовом договоре следует указывать также полагающиеся работнику компенсации и льготы, если они предусмотрены непосредственно соглашением сторон договора;
2. **режим труда и отдыха** указывается в индивидуальном трудовом договоре, если в отношении данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации (несовершеннолетний работник, женщина, имеющая детей до 1,5 лет и т.д.);
3. **условия оплаты труда**, в том числе размер тарифной ставки (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, т. е. премии, предусмотренные системой оплаты труда.

Учитывая, что различные элементы системы оплаты труда устанавливаются как в централизованном порядке, так и на уровне организации, в трудовом договоре может быть сделана отсылка к соответствующим нормативным правовым актам, принятым в централизованном порядке, а также к коллективному договору и положению о премировании, действующим в данной организации;

1. **виды и условия социального страхования**, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, целесообразно конкретизировать в трудовом договоре при условии, что работодатель осуществляет дополнительное (медицинское, пенсионное) страхование работника и в связи с этим производит отчисления в негосударственные страховые фонды.

Помимо перечисленных условий согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия 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 производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, **не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями**. Все эти условия являются дополнительными. Причем, как следует из ст. 57 ТК РФ, перечень названных в ней дополнительных условий не является исчерпывающим.

Помимо названных в данной статье, это могут быть любые другие условия, о которых договорятся работник и работодатель, – важно лишь, чтобы они не ухудшали положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями.

В зависимости от того на какой срок заключается трудовой договор различают следующие виды трудовых договоров:

1. договор, заключаемый на неопределенный срок – бессрочный трудовой договор;
2. договор, заключаемый на определенный срок (не более 5 лет) – срочный трудовой договор;

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то договор также считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (**ст. 59 ТК РФ**) может заключаться по инициативе работника либо работодателя в следующих случаях:

1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
3. для выполнения [сезонных работ](#Par3745), когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
4. с лицами, направляемыми на работу за границу;
5. 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;
6. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
7. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
8. для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
9. 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;
10. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
11. с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
12. в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными **федеральными законами**.

**По соглашению** сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1. 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);
2. 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;
3. 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;
4. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
5. с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
6. 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;
7. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
8. с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
9. с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
10. в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными **федеральными законами**.

Трудовой договор, заключенный на **определенный срок** при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

**Вопрос № 2. Заключение трудового договора. Оформление приема на работу.**

Трудовой кодекс РФ устанавливает ряд гарантий гражданам при заключении трудового договора:

1. не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников;
2. запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
3. запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя;
4. по требованию любого лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель **обязан сообщить причину отказа письменной форме**. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, обязан предъявить работодателю ряд документов, перечень которых определен законодательством:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
4. документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
6. в случаях, **прямо предусмотренных законом**, с учетом специфики работы – иные дополнительные документы (например, при поступлении на государственную гражданскую службу необходимо представить сведения о доходах и имуществе, принадлежащем на праве собственности).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные законодательством.

Если работник заключает трудовой договор впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

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.

Трудовой договор вступает в силу:

1. со дня его подписания сторонами;
2. с даты, указанной в трудовом договоре;
3. со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае трудовой договор считается заключенным со дня фактического допущения работника к работе, а работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней** со дня фактического допущения последнего к работе.

На основании заключенного трудового договора работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение), содержание которого должно полностью совпадать с условиями указанного договора. Цель приказа – оформление приема работника на работу.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку **в трехдневный срок со дня подписания** трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника не только с приказом, но и с локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и т. п.), а также с коллективным договором.

**Вопрос № 3. Испытание при приеме на работу**

Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

Соглашение об испытании – это одно из дополнительных условий трудового договора. Поэтому оно **должно быть указано в самом трудовом договоре**, если стороны договорились о таком условии. Именно трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу с испытательным сроком.

Если условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работник принят на работу без испытания.

Часть 4 ст. 70 определяет категорию лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу.

Перечень этих лиц не является исчерпывающим. Трудовым кодексом, федеральными законами и коллективным договором могут быть установлены и другие случаи, когда при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Если условие об испытании было предусмотрено в отношении лица, которому в соответствии с ч. 4 ст. 70 испытание при приеме на работу не может быть установлено, оно не должно применяться, если даже это лицо и не возражает против такого условия.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. 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;
5. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
8. иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Работодатель **не вправе** устанавливать работнику срок испытания приказом о приеме на работу, если трудовым договором условие об испытании не предусмотрено.

Исключение из этого общего правила составляют случаи, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора. В такой ситуации при последующем оформлении трудового договора в письменной форме в него может быть включено условие об испытательном сроке, но только в том случае, если до начала работы стороны договорились о том, что работник принимается на работу с испытательным сроком, и оформили эту договоренность отдельным письменным соглашением.

В период срока испытания на работника полностью распространяются положения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений и коллективного договора, если он принят в организации.

В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, он имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и др.

В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному ТК основанию с соблюдением всех установленных условий.

ТК РФ устанавливает предельные сроки испытания при приеме на работу. Как общее правило, он **не может превышать 3 месяцев**.

Срок испытания большей продолжительности, но не более **6 месяцев**, может быть установлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Иной срок испытания при приеме на работу для этих работников может быть установлен федеральным законом. В пределах установленных сроков стороны трудового договора сами определяют его конкретную продолжительность.

Срок испытания начинает течь **с первого дня работы**, в испытательный срок не засчитываются все периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе (отпуск, лист нетрудоспособности). После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре.

За нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены предусмотренные ТК меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение.

Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания.

Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником.

О расторжении с работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан **в письменной форме предупредить его не позднее чем за 3 (календарных) дня до истечения испытательного срока**.

Работодатель обязан **в письменной форме** указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Это позволит работнику в случае необходимости более аргументировано выразить свои возражения по существу высказанных претензий и определить свое дальнейшее поведение в данной ситуации.

Если работник не согласен с признанием неудовлетворительными результатов испытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, он вправе обжаловать решение работодателя **в суд**.

С работником, не выдержавшим испытание, трудовой договор прекращается на основании ч. 2 ст. 71 без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК). В связи с этим увольнение по этому основанию должно осуществляться с соблюдением гарантий, установленных для увольняемых работников по инициативе работодателя. В частности, не могут быть уволены такие работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Если принятый на работу с испытательным сроком работник в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор, **предупредив об этом работодателя письменно за 3 (календарных) дня.**

Основанием прекращения трудового договора в этом случае будет собственное желание работника. По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется. Последующее увольнение такого работника допускается только на общих основаниях.

**Вопрос № 4. Изменение условий трудового договора**

Изменение условий трудового договора может осуществляться в трех формах:

1. перевод работника на другую работу;
2. перемещение работника;
3. изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

Под переводом на другую работу понимается **изменение трудовой функции работника или изменение иных существенных условий трудового договора**.

Различаются следующие виды переводов:

1. переводы на другую постоянную работу;
2. временные переводы на другую работу.

При переводах на другую постоянную работу условия трудового договора изменяются на неопределенный срок и прежняя работа за работником не сохраняется.

Временные переводы осуществляются **на определенный срок** и за работником сохраняется прежнее место его работы.

Переводы на другую постоянную работу, в свою очередь, можно подразделить на переводы:

1. в той же организации;
2. в другую организацию;
3. в другую местность вместе с организацией.

Временные переводы могут производиться как по взаимному **соглашению сторон**, так и – в предусмотренных законом случаях – **по инициативе одной стороны**.

Временный перевод работника на другую работу может быть осуществлен **без согласия работника**, в случае производственной необходимости **на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации либо в другой организации, но **в той же местности**, с оплатой труда по выполняемой работе, но **не ниже среднего заработка по прежней работе**.

По **соглашению сторон**, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя **на срок до одного года**, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия **на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия **на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в предыдущем абзаце.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, **допускается только с письменного согласия работника**.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных [частями второй](#Par1070) и [третьей](#Par1071) настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, **но не ниже среднего заработка по прежней работе**.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ не является переводом на другую постоянную работу и не **требует согласия работника перемещение** его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации **в той же местности**, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции или иных существенных условий трудового договора.

Однако все это будет являться перемещением только в том случае, если не повлечет за собой изменений существенных условий трудового договора: размера оплаты труда, режима рабочего времени и т. д. В противном случае будет иметь место перевод на другую работу.

Изменение установленных в трудовом договоре его условий (кроме трудовой функции) допускается **по инициативе работодателя** только в случаях, когда для этого имеются причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда.

Изменение организационных или технологических условий труда может повлечь установление как лучших, так и худших условий, по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым договором при его заключении. Одним из главных условий является неизменность трудовой функции работника.

Не позднее, чем **за два месяца** до введения работодателем изменений организационных или технологических условий труда, влекущих изменение условий трудового договора, работодатель обязан **письменно** предупредить работника о введении указанных изменений.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан **в письменной форме** предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся работу. Такое предложение должно быть сделано в письменной форме.

Трудовой договор может быть прекращен по основанию отказа работника от продолжения работы **в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора** (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) только в двух случаях:

1. отсутствия такой работы;
2. отказа работника от предложенной ему работы.

Если введение новых организационных или технологических условий труда, влекущее изменение условий заключенных трудовых договоров, может вызвать **массовое** увольнение работников, то **работодатель вправе** временно (**на срок до шести месяцев**) вводить режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю).

Режим неполного рабочего времени в случаях, указанных в ч. 5 ст. 74 Кодекса, не может вводиться работодателем в одностороннем порядке. Введение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в таких случаях **возможно только с учетом мнения выборного профсоюзного органа соответствующей организации.**

Если работодатель, предложил работнику работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а работник от этого предложения отказался, то трудовой договор подлежит расторжению по инициативе работодателя. Основанием увольнения в таком случае является **сокращение численности или штата работников организации** (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

**Вопрос № 5. Прекращение трудового договора.**

Основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
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, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
9. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
12. по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**5.1. Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Работник **имеет право** расторгнуть трудовой договор в любой момент, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за две недели**.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Работник вправе предупредить работодателя о своем желании оставить работу не только в период работы, но и во время выполнения государственных и общественных обязанностей, перед уходом в отпуск или во время отпуска, а также болезни.

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

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 законодательством 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 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.

**5.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)**

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:

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

1. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
2. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
3. 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;
4. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
5. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
6. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
7. в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**5.2.1. ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП.**

Трудовое законодательство не дает понятия «ликвидация организации» и необходимо использовать положения ГК, определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц.

Статья 61 ГК предусматривает, что **ликвидация юридического лица** влечет прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК) (п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

При этом не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден под роспись **не менее чем за 2 месяца**.

Однако с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения **2-месячного срока**, выплатив ему **дополнительную денежную компенсацию** в размере среднего дневного заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК работникам, увольняемым **в связи с ликвидацией организации**, выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником **в течение третьего месяца** со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если **в 2-недельный срок** после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации должны применяться и в том случае, когда в установленном законодательством порядке прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, **расположенных в другой местности** (ч. 4 ст. 81).

**5.2.2. сокращение численности или штата работников организации, ИП.**

Расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию является правомерным при наличии следующих условий:

1. сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место.

Это обстоятельство должно быть подтверждено **приказом** о сокращении численности или штата работников и **новым штатным расписанием**.

При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

1. работник не имеет преимущественного права на оставление на работе.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работник должен быть предупрежден под роспись **не менее чем за 2 месяца**.

Однако с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения **2-месячного срока**, выплатив ему **дополнительную компенсацию** в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников, выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником **в течение третьего месяца** со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если **в 2-недельный срок** после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работникам, попадающим под сокращение, работодатель **обязан предложить в письменной форме другую работу**, которую они могут выполнять по своим квалификационным характеристикам.

В соответствии со ст. 179 ТК при сокращении численности или штата работников **преимущественное право на оставление на работе** предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Следует иметь в виду, что ни Трудовой кодекс, ни иные нормативные правовые акты не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в ст. 179 ТК. Они выработаны практикой, в т.ч. судебной.

В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание помимо уровня образования опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере).

Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и проч.).

Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на **прежней работе** отдается:

1. семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
2. лицам, в семье которых нет других **работников** с самостоятельным **заработком**;
3. работникам, получившим **в данной организации** трудовое увечье или профессиональное заболевание;
4. инвалидам Великой Отечественной войны;
5. **инвалидам** боевых действий по защите Отечества;
6. работникам, повышающим свою квалификацию **по направлению работодателя без отрыва от работы**.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК говорит о преимущественном праве на оставление именно **на прежней (той же) работе**.

Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность.

**5.3.3. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе.**

Этот пункт предусматривает одну причину, препятствующую продолжению работником работы и являющуюся основанием для увольнения его по инициативе работодателя, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе.

Это недостаточная квалификация работника, подтвержденная **результатами аттестации**.

Увольнение работника по данному основанию допустимо при условии, если несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено **результатами аттестации**. Иначе говоря, правила о проведении аттестации для решения вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией должны применяться ко всем работникам, в отношении которых ставится вопрос о несоответствии их занимаемой должности или выполняемой работе.

Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности.

При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

В соответствии с ч. 2 ст. 81 порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации.

**5.3.4. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.**

Данный пункт допускает увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, **если работник уже имеет дисциплинарное взыскание**.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что работодателем были соблюдены предусмотренные ст. 193 ТК сроки применения дисциплинарного взыскания.

Следует иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказом о наложении дисциплинарного взыскания.

**5.3.5. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.**

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) п. 6 относит:

1. прогул, т.е.:

* невыход на работу без уважительных причин (т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены);
* нахождение работника без уважительных причин **более 4 часов подряд** в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
* самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При этом необходимо учитывать, что **не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении, а время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя**.

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

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Не имеет также значения, когда работник находился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как **медицинским заключением**, так и **другими видами доказательств**, которые должны быть соответственно оценены судом.

1. разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, в т.ч. разглашение персональных данных другого работника.

Увольнение работника по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий:

* обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;
* в трудовом договоре или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую тайну (в т.ч. персональные данные другого работника), работник обязуется не разглашать;
* охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции;
* сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

1. совершение хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Работники могут быть уволены по этому основанию при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена **вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица**, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В связи с этим не могут служить основанием для применения подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие факт хищения имущества, поскольку эти органы не вправе применять меры административного взыскания.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

1. нарушение работником требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

Указанное правонарушение может являться основанием для увольнения работника при условии, **если это нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий**. Например, если из-за нарушения работником установленных правил по технике безопасности произошел или реально мог произойти пожар, авария, взрыв.

Нарушение работником требований охраны труда в этом случае должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.).

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

Указанный пункт предусматривает расторжение трудового договора с работником за совершение им виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя.

Увольнение в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Как правило, к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, относятся работники, которые несут полную материальную ответственность за сохранность вверенных им ценностей на основании закона или специального письменного договора о полной материальной ответственности.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия **и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой**.

При этом следует иметь в виду, что увольнение работника по данному основанию в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, допускается **не позднее одного года** со дня обнаружения проступка работодателем.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, 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;
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, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;
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, 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. приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, осуществляющих на территории России определенные виды экономической деятельности.

**Вопрос № 6. Организационный порядок увольнения работника**

Прекращение трудового договора практически всегда (за исключением смерти гражданина) означает увольнение работника.

Прекращение трудового договора **оформляется приказом** (распоряжением) работодателя.

Работодатель должен ознакомить работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора под роспись.

Если ознакомить работника с таким приказом (распоряжением) по каким-либо объективным причинам невозможно (например, работник отсутствует на работе) или работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись (например, в случае, когда работник не согласен с увольнением), **на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись**.

Закон не устанавливает срока, в течение которого работодатель должен довести до сведения работника приказ (распоряжение) о прекращении с ним трудового договора. В связи с этим следует полагать, что работодатель обязан сделать это не позднее чем в последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Например, работник просит уволить его по собственному желанию в период нахождения его в отпуске.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Днем прекращения трудового договора **по любому из оснований**, перечисленных в ст. 77 ТК, является **последний день работы работника**. Исключение составляют случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора (последний день работы работника) работодатель **обязан** выдать работнику **его трудовую книжку и произвести с ним расчет**. В этот же день работодатель обязан по письменному заявлению увольняющегося работника выдать ему копии документов, связанных с работой.

Если работник по каким-либо причинам отсутствует на работе в день прекращения трудового договора (например, выполняет работу по поручению работодателя в другом месте) и в связи с этим не может получить трудовую книжку **лично**, работодатель **обязан направить ему письменное уведомление** о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте.

Такое же письменное уведомление работодатель обязан направить работнику и в том случае, если работник отказывается от получения трудовой книжки на руки. Как правило, такая ситуация возникает в связи с тем, что работник не согласен с увольнением, считая его незаконным.

Для того чтобы избежать возможных недоразумений, связанных с отправкой указанного уведомления, целесообразно направлять его работнику заказным письмом с уведомлением о вручении письма получателю.

Со дня направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на ее отправление по почте работодатель освобождается от ответственности за задержку трудовой книжки.

Однако ответственность работодателя может наступить в том случае, если он не выполнит своей обязанности своевременно выдать или выслать по почте трудовую книжку или задержит ее высылку работнику, давшему на это согласие в письменной форме.

Следует иметь в виду, что пересылка трудовой книжки почтой без согласия работника **не допускается**.

Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и в тех случаях, когда последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул или в связи с осуждением работника, исключающим продолжение работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности.

По **письменному** обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее **не позднее 3 рабочих дней** со дня обращения работника.

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

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 и п. 10 ст. 77 ТК), в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 указанной статьи (п. 15 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК (п. 16 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК (п. 17 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом или иным федеральным законом, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт Кодекса или иного федерального закона (п. 18 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

**Тема: Рабочее время и время отдыха** (самостоятельная работа)

**Вопрос № 1. Понятие и виды рабочего времени**

Под **рабочим временем** понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

В структуре рабочего времени можно выделить две составные части:

1. время, в течение которого работником фактически выполняется работа;
2. время, в течение которого работа фактически не выполнялась, но которое в соответствии с нормами трудового права подлежит включению в рабочее время (например, простои не по вине работника, некоторые виды перерывов).

Нормы о рабочем времени в большинстве своем носят императивный характер.

Они предназначены для решения двуединой задачи: обеспечить, с одной стороны, соблюдение нормальной продолжительности времени работы, а с другой – распределить рабочее время в рамках астрономического.

Таких нормативов пять: рабочий день, рабочая смена, рабочая неделя, лимит дневной занятости и другие учетные периоды.

Видами рабочего времени, которые предусмотрены трудовым законодательством, являются:

1. нормальная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством не может превышать **40 часов** в неделю.

Данная норма распространяется на подавляющее большинство работников независимо от формы собственности организаций, в которых они трудятся;

1. сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

* для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;
* для учащихся ОУ в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, – не более половины вышеперечисленных норм;
* для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю;
* для некоторых других категорий работников в случаях, предусмотренных **федеральным законом**.

1. неполное рабочее время.

Неполное рабочее время представляет собой часть установленной законом нормы продолжительности (нормальной или сокращенной) рабочего времени.

Возможны две формы неполного рабочего времени:

* неполный рабочий день, т.е. работник трудится меньше часов, чем установлено распорядком или графиком на данном предприятии для данной категории работников;
* неполная рабочая неделя, т.е. для работника уменьшается количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной недели.

Неполное рабочее время может состоять и в одновременном уменьшении рабочего дня и рабочей недели.

Неполное рабочее время устанавливается, как правило, по соглашению между работником и работодателем.

При этом работник может договориться о неполном рабочем времени как при поступлении на работу, так и в период работы.

О неполном рабочем времени как условии трудового договора указывается в трудовом договоре.

Работодатель **обязан** устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

1. беременной женщины;
2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При неполном рабочем времени труд оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

В то же время работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время.

Трудовое законодательство предусматривает возможность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которая может производиться как по инициативе работника (**совместительство**), так и по инициативе работодателя (**сверхурочная работа**).

Совместительство бывает:

1. Внутренним, т.е. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у того же работодателя, но по иной профессии, специальности или должности, по другому трудовому договору.

Внутреннее совместительство возможно по заявлению работника с разрешения работодателя, однако оно, как правило, не допускается в тех случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;

1. Внешним, т.е. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у другого работодателя.

Работа на условиях внешнего совместительства является правом работника и не зависит от согласия работодателя по основному месту работы.

**Сверхурочной работой** считается работа, производимая работником **по инициативе работодателя** сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работников к сверхурочным работам возможно **с их 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, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
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 систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии);
4. в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Законодательство предусматривает также особый порядок оплаты труда за сверхурочную работу. **Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.**

**Вопрос № 2. Время отдыха**

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

К видам времени отдыха Трудовой кодекс относит:

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

Законодательство предусматривает следующие **виды перерывов в течение рабочего дня**:

1. перерывы для отдыха и питания продолжительностью **не более двух часов и не менее 30 минут** в рабочее время не включаются и оплате не подлежат.

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

1. специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов также устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка;

1. дополнительные перерывы в течение рабочей смены на некоторых работах с вредными или опасными условиями труда (водители общественного транспорта, водолазы);
2. специальные перерывы для обогрева и отдыха предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в крытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях.

**Ежедневный междусменный отдых** – это время между окончанием работы и ее началом на следующий день.

Продолжительность этого отдыха зависит от длительности ежедневной работы и перерыва для питания и отдыха.

**Еженедельный непрерывный отдых** – это перерыв между окончанием последнего рабочего дня (смены) прошедшей рабочей недели и началом рабочего дня (смены) следующей рабочей недели.

В соответствии с трудовым законодательством 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.

Однако в любом случае продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, **не может быть менее 42-х часов.**

Помимо выходных дней днями отдыха являются **нерабочие праздничные дни.** Их перечень устанавливается законодательством.

Если нерабочий праздничный день совпадает с выходным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

Работа в выходные и праздничные дни **запрещается**.

Однако из этого правила есть исключения.

Согласно ст. 112 ТК РФ в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Статья 113 ТК РФ предусматривает, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможна **с их письменного согласия** в следующих случаях:

1. для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

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;
4. для выполнения неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии);
5. для выполнения работ в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Трудовое законодательство предусматривает компенсации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается **не менее чем в двойном размере.**

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а другой день отдыха оплате не подлежит.

**Отпуска.**

Законодательство предусматривает следующие виды отпусков:

1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
2. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
3. отпуск по беременности и родам;
4. отпуск без сохранения заработной платы.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – это **время непрерывного ежегодного отдыха, предоставляемого всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.**

Его продолжительность составляет 28 календарных дней.

Некоторым категориям работников в соответствии с федеральным законодательством предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней – удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Ежегодные **дополнительные** оплачиваемые отпуска согласно трудовому законодательству предоставляются:

1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечни соответствующих производств, работ, профессий и должностей, минимальная продолжительность отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ;

1. работникам, имеющим особый характер работы.

Перечень таких категорий работников определяется Правительством РФ;

1. работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность этого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, однако она **не может быть менее трех календарных дней**;

1. работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
2. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Кроме того, организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска и для иных категорий работников, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Дополнительные отпуска **без сохранения заработной платы** как следует из самого названия, являются неоплачиваемыми, однако в период пребывания в таком отпуске за ним сохраняется место работы.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **по его письменному заявлению**.

Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Обязанность предоставления такого отпуска (по заявлению работника) предусмотрена для:

1. участников Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
2. работающих пенсионеров по старости – до 14 календарных дней в году;
3. работающих инвалидов – до 60 календарных дней в году;
4. работников в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней по каждому основанию;
5. в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

**Вопрос № 3. Порядок использования работником ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

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 трудового договора первый оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и **до истечения шести месяцев** его непрерывной работы.

Некоторым работникам работодатель **обязан** по их заявлению предоставить такой отпуск до указанного срока, а именно:

1. женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
2. работникам в возрасте до 18 лет;
3. работникам, **усыновившим (удочерившим)** ребенка (детей) в возрасте **до трех месяцев**;
4. в других случаях, предусмотренных **федеральными законами**.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в организации.

Такая очередность определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа **не позднее чем за две недели** до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется **по их желанию в удобное для них время**. Например, **по желанию мужа** ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

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

До ухода в отпуск работнику должна быть произведена оплата за время этого отпуска.

Перенесение отпуска на другой срок возможно **по соглашению между работником и работодателем**, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска **позднее чем за две недели до его начала**.

Перенесение отпуска **на следующий год** допускается **с согласия работника** в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. При этом отпуск должен быть использован **не позднее 12 месяцев** после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

1. в течение двух лет подряд;
2. работникам в возрасте до 18 лет;
3. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Законодательством допускается деление отпуска на части, при котором определенное число дней отпуска используется в период, предусмотренный для очередного отпуска, а оставшееся их число переносится на другое время.

Разделение отпуска возможно только **по соглашению сторон**. При разделении отпуска хотя бы одна из его частей в любом случае должна быть **не менее 14 календарных дней**.

Отзыв из отпуска допускается **только с согласия работника**.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

Ни при каких условиях (даже с согласия самого работника) не допускается отзыв из отпуска:

1. работников в возрасте до 18 лет;
2. беременных женщин;
3. работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Замена отпуска денежной компенсацией возможна только по инициативе работника в случае, если отпуск по своей продолжительности **превышает 28 календарных дней**.

При этом денежной компенсацией по письменному заявлению работника заменяется та часть отпуска, которая превышает указанный период.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией работникам, в отношении которых запрещен отзыв из отпуска.

В случае увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска при производстве окончательного с ним расчета.

Однако по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия.

**Тема: Расследование и учет несчастных случаев на производстве** (самостоятельная работа)

**Вопрос № 1. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету на предприятии**

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и **другими лицами**, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

1. работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
2. студенты образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;
3. лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
4. лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
5. лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
6. члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:

1. телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
2. тепловой удар, ожог, обморожение, утопление;
3. поражение электрическим током, молнией, излучением;
4. укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
5. повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
6. иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

Вышеназванные события как несчастные случаи должны повлечь за собой:

1. необходимость перевода пострадавших на другую работу;
2. временную или стойкую утрату ими трудоспособности;
3. смерть пострадавших.

**Место и время происхождения вышеназванных событий как несчастных случаев:**

1. в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы;
2. при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
3. при следовании к месту выполнения работы или с работы **на транспортном средстве, предоставленном работодателем** (его представителем);
4. при следовании к месту выполнения работы или с работы **на личном транспортном средстве** в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по **распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон ТД**;
5. при следовании к месту служебной командировки и обратно;
6. во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте;
7. при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
8. при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и др.);
9. при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
10. при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные ранее, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

## Вопрос № 2. Организационный порядок расследования несчастных случаев

При несчастном случае работодатель обязан:

1. немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
2. принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
3. сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
4. немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;
5. принять необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) **в течение суток** обязан направить извещение **по установленной форме**:

1. в соответствующую государственную инспекцию труда;
2. в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
3. в орган исполнительной власти субъекта РФ и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве ИП;
4. работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
5. в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
6. в исполнительный орган **страховщика** по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);
7. в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании – также в соответствующее консульство РФ.

О несчастных случаях, которые по происшествии времени перешли в категорию **тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом**, работодатель (его представитель) **в течение трех суток** после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе **не менее трех человек.**

В состав комиссии включаются:

1. специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;
2. представители работодателя;
3. представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются:

1. государственный инспектор труда;
2. представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию);
3. представитель территориального объединения организаций профсоюзов;
4. при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых **непосредственно возложено обеспечение** соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии **не включаются**.

Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, **у которого произошел несчастный случай**. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым **закреплена данная территория** на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по **совместительству**, расследуется и учитывается **по месту работы по совместительству**. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, **с письменного согласия работника** может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо **имеют право на личное участие** в расследовании несчастного случая, произошедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо.

В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии **обязан** по требованию законного представителя или иного доверенного лица **ознакомить его с материалами расследования**.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших **пять человек и более** в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов.

Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, – руководитель этого территориального органа.

## Вопрос № 3. Сроки и процесс расследования несчастного случая

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили **легкие повреждения здоровья**, проводится комиссией **в течение трех дней.**

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили **тяжелые повреждения здоровья**, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией **в течение 15 дней.**

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, **по заявлению пострадавшего** или его доверенного лица **в течение одного месяца** со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений вышеуказанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, **но не более чем на 15 дней.**

Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности – объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель **за счет собственных средств** обеспечивает:

1. выполнение технических расчетов;
2. проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
3. фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
4. предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

1. приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
2. планы, эскизы, схемы, протоколы осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;
3. документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
4. выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
5. объяснения очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
6. экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
7. медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии опьянения;
8. копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
9. выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия:

1. устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая;
2. устанавливает лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
3. вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
4. определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
5. в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая;
6. квалифицирует несчастный случай **как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством**.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств **могут квалифицироваться** как несчастные случаи, не связанные с производством:

1. смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
2. смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, **не связанное** с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
3. несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как **уголовно наказуемое деяние**.

Несчастный случай на производстве является **страховым случаем**, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая **с застрахованным лицом** установлено, что грубая неосторожность застрахованного лица **содействовала** возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссии устанавливает **степень вины застрахованного лица в процентах**.

Случаи острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, расследуются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

**Вопрос № 4. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев**

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую работу, потерю им трудоспособности **на срок не менее одного дня** либо смерть пострадавшего, **оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах**, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке **республики**, входящей в состав РФ.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется **на каждого пострадавшего отдельно**.

При несчастном случае на производстве с застрахованным лицом составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно:

1. изложены обстоятельства и причины несчастного случая;
2. указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда.

В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного **в процентах**, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется основной печатью.

Работодатель (его представитель) **в трехдневный срок** после завершения расследования несчастного случая на производстве **обязан** выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве **пострадавшему** (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), **по их требованию**.

Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение **45 лет** работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве.

Копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего (ст. 229 ТК РФ).

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного **как несчастный случай, не связанный с производством**, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

**Тема № 5. Трудовая дисциплина**

**Вопрос № 1. Понятие дисциплины труда и методы ее регулирования**

**Дисциплина труда** – это определенный порядок поведения работников в процессе производства, который достигается обязательным соблюдением работниками правил поведения, закрепленных в трудовом законодательстве.

Дисциплина труда в конкретной организации предполагает строгое соблюдение всеми работниками **правил внутреннего трудового распорядка**. Этот распорядок обычно определяется утвержденными работодателем с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка** – это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

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.

По **способу подчинения** дисциплина труда в организации делится на **принудительную и добровольную.**

По **содержанию** дисциплинарные отношения делятся на **охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные.**

Дисциплинарные отношения по **иерархии субъектов** делятся на **отношения власти** (авторитарные отношения) и **отношения сотрудничества**, возникающие между участниками труда, не связанные с отношениями власти и подчинения.

Властная сторона (работодатель) наделена следующими правами: принуждения, поощрения и убеждения по отношению к работнику. Также эта сторона обязана организовывать эти отношения.

Работник же имеет право использовать метод убеждения по отношению к работодателю, другому работнику и т.д.

К методам обеспечения трудовой дисциплины в организации относятся **убеждение**, **поощрение** за добросовестный труд и **принуждение** (дисциплинарное воздействие).

Кроме этого, трудовая дисциплина в организации обеспечивается путем создания необходимых условий для ее соблюдения.

Объектом дисциплинарных отношений является **поведение человека**.

В связи с этим выделяют три вида поведения человека:

1. **активное**, если работник не только исполняет возложенные на него трудовым договором обязанности, но и использует свои права и, кроме этого, проявляет большую активность, чем предусмотрено нормой, исходя из принципа «Разрешено все, что не запрещено»;
2. **правомерное**, когда работник исполняет только возложенные на него трудовым договором обязанности и использует соответствующие права;
3. **отклоняющееся**, которое заключается в неисполнении обязанностей, превышении имеющихся прав и причиняет ущерб другим людям, коллективу.

**Вопрос № 2. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарные взыскания**

**Дисциплинарная ответственность работников** – это самостоятельный вид юридической ответственности, к которой могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок.

Основанием дисциплинарной ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

**Дисциплинарный проступок** – это виновное, противоправное **неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей**, за что работодатель **вправе** применить к работнику дисциплинарное взыскание.

**Противоправным** является такое поведение (т.е. действие или бездействие) работника, которое не соответствует установленным правилам поведения.

В равной мере противоправными являются отказ от исполнения законного распоряжения работодателя (его представителя), несоблюдение правил работы на соответствующем оборудовании, правил хранения ценностей и т.д.

**Виновность** – это отношение сознания работника к совершаемому противоправному деянию.

Виновность бывает умышленной или неосторожной.

Поступая **умышленно**, работник осознает противоправный характер своего поведения, предвидит его вредные последствия и желает или сознательно допускает их наступление либо относится к ним безразлично.

Поступая **неосторожно**, работник **предвидит возможность** наступления вредных последствий своего поведения, но без достаточных к тому оснований рассчитывает на их предотвращение либо не предвидит возможности наступления указанных последствий, хотя должен был и мог их предвидеть.

Состав дисциплинарного проступка состоит из:

1. **субъекта**. Субъектом дисциплинарного проступка может быть гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину;
2. **субъективной стороны**. Субъективной стороной дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или по неосторожности;
3. **объекта**. Объект дисциплинарного проступка – внутренний трудовой распорядок конкретной организации;
4. **объективной стороны**. Объективной стороной выступают время, место, вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Дисциплинарный проступок отличается от административного правонарушения. Последнее может повлечь за собой привлечение виновного работника к административной ответственности согласно КоАП РФ. Право же применять административное наказание предоставлено суду и специально уполномоченным на то органам государства. Однако следует учесть, что привлечение работника к административной ответственности может непосредственно влиять на трудовые правоотношения.

Привлечение работников к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков согласно ст. 22 ТК РФ является **правом**, а не обязанностью работодателя, следовательно, он свободен воспользоваться или не воспользоваться им.

Дисциплинарное взыскание может быть применено **только за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей**, т.е. обязанностей, обусловленных существованием трудовых отношений между работником и работодателем.

Между тем исключения из этого правила возможны, и они предусмотрены федеральными законами в отношении отдельных категорий государственных служащих.

В локальных нормативных актах организаций дисциплинарные проступки с целью определения схем применения дисциплинарных взысканий подразделяются на две группы:

1. **неисполнение или ненадлежащее выполнение** обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными и производственными (по профессии) инструкциями;
2. **нарушение внутренней дисциплины труда**, т.е. нарушение обязательных для всех работников правил поведения, определенных в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации, а также неподчинение работников этим правилам.

Согласно 192 ТК РФ работодатель **имеет право** применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине труда для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Такая дисциплинарная ответственность называется **специальной**.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, **не допускается**.

**Вопрос № 3. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности**

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности выражается в применении к нему дисциплинарного взыскания.

Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется **не позднее**:

1. **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.
2. **шести месяцев** со дня **совершения** проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – **не позднее 2 лет** со дня его совершения (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу);
3. **не позднее трех лет** со дня совершения проступка, связанного с несоблюдением ограничений и запретов, неисполнением обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции.

Естественно, что эта норма может быть применена к работнику, продолжающему работать в организации.

Вместе с тем работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Документами, подтверждающими факт совершения дисциплинарного проступка, являются:

1. по факту неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, **непосредственным руководителем** работника составляется **представление либо служебная записка** о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
2. по факту нарушения внутренней трудовой дисциплины, несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка составляется **акт либо служебная записка**.

Работодатель **обязан** выслушать объяснение работника до применения дисциплинарного взыскания и должен **потребовать** представления объяснения **в письменной форме**, которое он может предоставить **не позднее 2-х рабочих дней**.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ необходимо зафиксировать – либо в акте, составляемом по факту совершения дисциплинарного проступка, либо в отдельном акте об отказе от дачи объяснений.

Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При длящемся дисциплинарном проступке работодатель после наложения дисциплинарного взыскания, если данный дисциплинарный проступок продолжается (именно данный проступок, а не следующий, пусть даже аналогичный), то работодатель вправе наложить на работника новое дисциплинарное взыскания, в т.ч. и уволить по соответствующему основанию.

Законодательство не запрещает работодателю за один и тот же проступок привлечь работника и к дисциплинарной, и к материальной ответственности. Если целью первой является пресечение проступка, то целью второй – возмещение ущерба, причиненного работодателю, в т.ч. и вследствие совершения проступка.

Точно так же он не связан запретом на применение такой меры материального воздействия на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, как лишение премии или уменьшение ее размера.

Если к работнику было применено дисциплинарное взыскание и если в соответствии с локальным нормативным актом организации это отражается на размере премии или ее выплате в целом, то депремирование или выплата премии в меньшем размере не могут рассматриваться как второе дисциплинарное взыскание.

Не является дисциплинарным взысканием и отстранение от работы, произведенное по правилам, установленным ст. 76 ТК РФ. Работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание к работнику и одновременно обязан отстранить его от работы.

В организациях правом привлекать работника к дисциплинарной ответственности обычно наделяется единоличный исполнительный орган, т.е. **руководитель организации**. Это право закрепляется либо в учредительных документах, либо в иных локальных нормативных актах организации, а также в трудовом договоре с руководителем организации.

Приказом о распределении обязанностей руководитель организации может передать полномочия по привлечению работников к дисциплинарной ответственности своему заместителю по кадрам или иному должностному лицу.

Право выбора вида дисциплинарного взыскания целиком и полностью принадлежит работодателю.

Решение работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания должно быть выражено **в приказе** (распоряжении) работодателя.

**В течение 3-х рабочих дней** с момента издания он должен быть объявлен работнику под расписку.

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.

Одним из существенных моментов в оформлении данного документа является визирование проекта начальником юридической службы или юристом организации. Визированию должна предшествовать проверка приказа (распоряжения) на предмет соответствия законодательству применяемого дисциплинарного взыскания, соблюдения сроков привлечения к дисциплинарной ответственности. Начальник юридической службы или юрист организации должны ознакомиться со всеми материалами, касающимися дисциплинарного проступка, а также с объяснениями работника, на которого готовится приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание **может быть** обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам и суд).

В случае, если привлечение работника к дисциплинарной ответственности будет признано неправомерным, то работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

В соответствии с ч. 1 ст. 194 ТК РФ, если **в течение 1 года** со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть **взыскание автоматически погасилось**.

Работодатель до истечения 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право досрочно 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;

1. 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;

1. по ходатайству непосредственного руководителя работника.

Инициатива непосредственного руководителя выражается в документе, озаглавливаемом «ходатайство» либо «представление»;

1. 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.

**Тема № 6. Материальная ответственность сторон трудового договора**

**Вопрос № 1. Понятие, основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора**

**Материальная ответственность по российскому трудовому праву** – это самостоятельный вид юридической ответственности, заключающийся в возложении на сторону трудового договора, причинившую имущественный ущерб другой стороне, **обязанности** возместить этот ущерб в соответствии с нормами **трудового права**.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником **не может быть ниже**, а работника перед работодателем – **выше**, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

Обязанность сторон трудового договора возместить причиненный одной из сторон другой стороне договора ущерба наступает независимо от привлечения их к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее **виновного противоправного поведения** (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определенных условий:

1. наличие **имущественного** ущерба потерпевшей стороны;
2. противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
3. причинная связь между противоправным действием (бездействием) и материальным ущербом;
4. вина нарушителя трудового договора.

Факт наличия имущественного ущерба и его размер, противоправность поведения нарушителя трудового договора, причинная связь ущерба с поведением причинителя **доказывается потерпевшей стороной**.

Вина причинителя ущерба предполагается.

В определенных случаях причинитель ущерба должен доказать свою невиновность (например, работник, заключивший договор о полной материальной ответственности).

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, только при условии, что они связаны (или были связаны) друг с другом трудовыми отношениями.

Если между сторонами наличествуют гражданско-правовые отношения, то есть стороны связаны каким-либо гражданско-правовым договором, то основания, условия и порядок материальной ответственности сторон определяются нормами гражданского законодательства.

**Вопрос № 2. Материальная ответственность работодателя перед работником**

Основанием привлечения работодателя к материальной ответственности является совершенное им **трудовое имущественное правонарушение**, основными элементами которого являются:

1. трудовой договор;
2. нормы действующего законодательства, предусматривающего данный вид ответственности;
3. условия возникновения данного вида ответственности (**указаны в 1-ом вопросе**).

При отсутствии хотя бы одного из вышеуказанных элементов трудовое имущественное правонарушение возникнуть не может.

Материальная ответственность работодателя по нормам трудового права наступает независимо от привлечения его к иным видам юридической ответственности, предусмотренной российским законодательством.

Основания наступления материальной ответственности работодателя перед работником:

1. незаконное лишение работника возможности трудиться, а именно:

* незаконное отстранение работника от работы;
* незаконное увольнение работника;
* незаконный перевод на другую работу.

1. отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе;
2. задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
3. задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

За нарушение установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан уплатить проценты (денежную компенсацию) в размере **не ниже одной трехсотой** действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Право работника на получение указанной компенсации – это безусловное право, возникающее в силу только одного юридического факта – задержки выплаты причитающихся работнику к выплате денежных сумм;

1. ущерб, причиненный имуществу работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Ущерб имуществу работника может быть причинен: другим работником организации при исполнении трудовых обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем.

Однако работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить, то есть имущества, косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору.

1. моральный вред, причиненный работнику.

**Под моральным вредом** понимаются физические или нравственные страдания, причиненные гражданину.

**Физические страдания** выражаются в форме болевых ощущений, например при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека.

**Нравственные страдания** заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п.

Трудовым кодексом предусматривается компенсация морального вреда, причиненного работнику любым виновным неправомерным поведением (действием или бездействием) работодателя, независимо от того, какие права работника нарушаются этими действиями (бездействием) – имущественные или неимущественные.

Условиями такой ответственности являются:

* неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее имущественные или неимущественные права работника;
* причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями (физическими или нравственными) работника;
* вина работодателя.

На работодателя **возлагается бремя доказывания** отсутствия своей вины в причинении морального вреда.

1. ущерб, причиненный здоровью работника.

В настоящее время работодатель как сторона трудового договора не является самостоятельным субъектом материальной ответственности по нормам трудового права в случаях, когда здоровью работника причинен вред.

Обязанность возместить такой вред в соответствии с законодательством возложена на Фонд социального страхования РФ.

Основанием для различных выплат (компенсаций) из названного фонда является несчастный случай (или профессиональное заболевание), причем несчастный случай не увязывается с виновностью работодателя, а трактуется как юридический факт, как событие.

## Вопрос № 3. Материальная ответственность работника перед работодателем

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему **прямой действительный ущерб**. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

Под **прямым действительным ущербом** понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Для наступления материальной ответственности работника надо, чтобы одновременно были основания и условия этой ответственности.

**Условиями ответственности работника** являются следующие:

1. его противоправные действия или бездействие, причинившие ущерб;
2. его вина в форме умысла или неосторожности (форма вины влияет на вид ответственности по некоторому имуществу);
3. есть причинная связь между виновными противоправными действиями работника и причиненным ущербом.

Только при наличии основания и всех трех указанных условий работник несет материальную ответственность за ущерб.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

1. непреодолимой силы, т.е. обстоятельства, которые невозможно предусмотреть в данной ситуации;
2. нормального хозяйственного риска;
3. крайней необходимости;
4. необходимой обороны;
5. неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель **имеет право** с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность **в пределах своего среднего месячного заработка**, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб **в полном размере**.

Материальная ответственность работника за ущерб – это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб производству в пределах и порядке, установленных законодательством. Конституция РФ (ст. 8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности.

Работник может нести материальную ответственность одновременно, с дисциплинарной, административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

Работники **в возрасте до 18 лет** в соответствии со ст. 247 ТК РФ несут **полную материальную ответственность** лишь за:

1. умышленное причинение ущерба;
2. ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
3. ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Материальная ответственность **в полном размере** причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

1. когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
2. недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
3. умышленного причинения ущерба;
4. причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
5. причинения ущерба в результате преступных действий работника, **установленных** приговором суда;
6. причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
7. разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
8. причинения ущерба **не при исполнении** работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителем руководителя организации, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими денежные товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется **по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен**, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель **обязан** провести проверку для **установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения**.

Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. Работник и (или) его представитель имеют право ознакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба производится по **письменному распоряжению работодателя**, которое может быть сделано **не позднее одного месяца** со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если **месячный срок** истек или работник не согласен добровольно возместить, причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает **его средний месячный заработок**, то взыскание может осуществляться только в **судебном** порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежей. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинен ущерб работодателю.

В случаях, предусмотренных [ст. 249](consultantplus://offline/ref=0DDDE44E515829F95A0DEC6C3CDE6419D9786F3B919FFB42DD4F358D4D54783BAA334EDBF5B2z2A) ТК, работник **обязан** возместить работодателю затраты, произведенные им в связи с его обучением за счет работодателя.

Такая обязанность возникает у работника при наличии следующих обязательных условий:

1. работник направлен на обучение работодателем;
2. обучение осуществлялось за счет средств работодателя;
3. работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя и причина увольнения **не является уважительной**;
4. условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключенным в письменной форме.

Инициатива в направлении на обучение за счет средств работодателя может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок может быть включено в трудовой договор при его заключении или оформлено специальным соглашением в период его работы у данного работодателя. Конкретный срок, который работник должен отработать после обучения, определяется по соглашению сторон.

Законодательство не устанавливает перечня **причин, которые признавались бы уважительными при увольнении работника до истечения срока, обусловленного сторонами**.

По сложившейся практике к таким причинам относятся:

1. болезнь или инвалидность работника, препятствующие продолжению работы;
2. нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
3. заболевание ребенка или других близких членов семьи;
4. переезд мужа (жены) в другую местность и др.

В каждом конкретном случае уважительность причины досрочного увольнения с работы определяет работодатель.

Однако, если работник не согласен с оценкой уважительности причины, данной работодателем, он может обратиться в суд.

Вопрос об уважительности причины увольнения работника до истечения срока, обусловленного сторонами, может быть решен судом и при рассмотрении требования работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с обучением работника.

При оценке причин досрочного расторжения трудового договора следует учитывать [ст. 80](consultantplus://offline/ref=ECB6E04FFB40E8412A4C5A615918131C616D687EAAF42E1CD360B06D167C396C78EAADEFC4z2A)ТК, которая относит к уважительным причинам, обусловившим невозможность продолжения работы, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Обязанность возместить по требованию работодателя расходы, связанные с обучением, в том числе полученную за время ученичества стипендию, возникает и у лиц, заключивших ученический договор, если по окончании ученичества они без уважительных причин не выполняют своих обязательств по договору, в частности не приступают к работе ([ст. 207](consultantplus://offline/ref=ECB6E04FFB40E8412A4C5A615918131C616D687EAAF42E1CD360B06D167C396C78EAA8E646C3A9C4zDA)ТК).

При рассмотрении вопроса об обязанности работника, обучившегося за счет средств работодателя и без уважительных причин не отработавшего после обучения установленного трудовым договором или соглашением срока, возместить понесенные работодателем расходы, связанные с его обучением, необходимо исходить из правил, установленных [ст. 249](consultantplus://offline/ref=ECB6E04FFB40E8412A4C5A615918131C616D687EAAF42E1CD360B06D167C396C78EAA8E643CCz9A) ТК. Согласно названной статье в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Иные правила могут быть установлены трудовым договором или соглашением об обучении. Однако при этом должны соблюдаться общие требования, закрепленные в [ч. 2 ст. 232](consultantplus://offline/ref=ECB6E04FFB40E8412A4C5A615918131C616D687EAAF42E1CD360B06D167C396C78EAA8E646C4ACC4z1A) ТК. В соответствии с ними договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК или иным федеральным законом.

**Тема № 7. Заработная плата**

**Вопрос № 1. Понятие и системы заработной платы**

**Заработная плата** – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

По своему правовому режиму заработная плата существенно отличается от вознаграждений, выплачиваемых на основании гражданско-правовых договоров. Так, например, по договору подряда размер вознаграждения определяется исключительно соглашением сторон, и государство не устанавливает для подрядчика каких-либо гарантий относительно его минимума. Далее, риск случайной гибели результата выполненных работ лежит на подрядчике, а следовательно, если результат случайно гибнет до его сдачи заказчику, подрядчик не вправе претендовать на вознаграждение. Работнику же заработная плата выплачивается независимо от того, сдан ли результат работ в целом – главное чтобы он выполнял порученную ему работу.

Заработную плату можно условно подразделить на следующие части:

1. основная заработная плата;
2. гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты;
3. премии, вознаграждения.

**Под основной заработной платой принято понимать:**

1. выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
2. доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни и др. (работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);
3. оплата простоев не по вине работника;

**Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты:**

1. оплата времени отпусков (работник имеет право на отдых, обеспеченный установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков);
2. оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
3. оплата перерывов в работе кормящих матерей;
4. оплата льготных часов подростков;
5. оплата выходного пособия при увольнении и др.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены.

Их целевое назначение – предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. Так, средний заработок выплачивается работнику при выполнении государственных и общественных обязанностей.

Примером расчета гарантийной выплаты из тарифной ставки является оплата времени простоя.

В отличие от гарантийных выплат, гарантийные доплаты работающие получают в период своей трудовой деятельности. Они суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отра­ботанное время или за фактически изготовленную продукцию.

Производятся они в случаях, когда работник не может в силу тех или иных причин, указанных в законодательстве, в полном объеме выполнить свои трудовые функции.

Речь идет о доплатах: несовершеннолетним работникам, которые имеют сокращенный рабочий день, при некоторых переводах на другую работу, доплатах работникам при невыполнении ими норм выработки, изготовлении бракованной продукции не по их вине до двух третей тарифной ставки, а в некоторых случаях и до более высокого уровня и некоторых других.

Компенсационные выплаты производятся в предусмотренных законом случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность.

К ним относятся: выплаты при командировках, переводе, приеме, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, за невыданную спецодежду и спецобувь и др.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Премии и вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление.

Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В зависимости от способов исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам, различаются **две основные системы заработной платы**: повременную и сдельную, которые включают в себя как свои разновидности соответственно повременно-премиальную и сдельно-премиальную.

Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

При повременной оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применяются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промышленности).

При сдельной оплате труда заработок рабочего зависит (по общему правилу) от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени. Введение этой системы оплаты труда возможно в тех случаях, когда есть возможность установить количественные показатели выработки (выполняемых работ) и их учет, обеспечить должное нормирование труда и т. д.

В зависимости от способа организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной.

**Индивидуальная** оплата возможна на работах, где труд каждого рабочего подлежит точному учету.

Вознаграждение зависит от количества изготовленной работником годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия.

Если рабочий выполняет несколько различных видов работ (операций), оплачивается каждый их вид по установленным на них расценкам.

При **коллективной** сдельной оплате труда вознаграждение каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка).

Такая оплата основывается на пооперационных (индивидуальных) или на коллективных (комплексных) расценках.

Коллективные сдельные расценки рассчитываются на основе пооперационных или комплексных (агрегатных) норм.

Распределение коллективного заработка между отдельными работниками не должно быть уравнительным, необходимо учитывать личный вклад в общие результаты труда коллектива. Это делается чаще всего с помощью коэффициента трудового участия (КТУ).

Сдельная оплата труда имеет несколько разновидностей, которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка. Помимо прямой сдельной оплаты есть косвенная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

При **косвенной сдельной** оплате труда, применяемой для вспомогательных рабочих, размер заработной платы зависит от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих.

При **сдельно-прогрессивной** оплате труда заработная плата за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется при неизменной расценке (как при прямой сдельщине), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы, по прогрессивно-нарастающим расценкам.

Сущность **аккордной** оплаты труда заключается в том, что для отдельного исполнителя или группы (звена, бригады) размер вознаграждения устанавливается не за одну производственную операцию, а за комплекс работ.

Если сдельная или повременная система оплаты труда сочетается с премированием, она носит название сдельно-премиальной или повременно-премиальной.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулированию дальнейшего их возрастания.

Вместе с тем премирование служит важным средством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны общества, трудового коллектива, стимулом для улучшения работы других членов коллектива.

Общее понятие «премирование работников» принято подразделять на два более узких: премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда, и премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне системы оплаты труда, о котором идет речь в ст. 191 ТК РФ.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования.

Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются, как правило, в положениях о премировании.

На основании таких премиальных положений у работников при выполнении ими показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у предприятия – обязанность уплатить премиальную сумму. Именно такие премии являются составной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда.

**Вопрос № 2. Правовое регулирование заработной платы**

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.

Принципы правовой организации заработной платы:

* 1. Принцип сочетания методов государственного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования оплаты труда.
  2. Принцип равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы, а равно запрет дискриминации в оплате труда.
  3. Принцип обеспечения справедливой заработной платы, что означает:
* оплату по труду (индивидуализация заработной платы);
* оплату труда, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (алиментарный характер заработной платы).
  1. Принцип правовой охраны заработной платы (гарантированности оплаты труда).

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

В систему основных государственных гарантий по оплате труда включаются:

1. величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
2. величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
3. меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
4. ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
5. ограничение оплаты труда в натуральной форме;
6. обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
7. государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
8. ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
9. 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:

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

**Вопрос № 3. Тарифная система. Надбавки и доплаты**

Регулирование заработной платы – и в централизованном порядке, и на отраслевом, и на локальном уровне – осуществляется, как правило, с использованием **тарифной системы**, которая включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарификацию работ, тарифные коэффициенты, тарифную сетку.

Тарифная ставка (оклад) определяет номинальный размер оплаты труда работника за единицу времени (час, день, месяц) с учетом затраченного труда, его сложности и интенсивности.

Тарификация определяет сложность выполняемой работы.

Тарификация и присвоение работникам тарифных разрядов производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). Эти справочники утверждены постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787.

Применение ЕТКС и ЕКС обязательно для организаций бюджетной сферы; для всех других они имеют лишь рекомендательный характер.

Тарифные коэффициенты определяют отношение тарифных ставок (окладов) работников различных тарифных разрядов к тарифной ставке 1-го разряда. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка (оклад) того или иного разряда выше тарифной ставки 1-го разряда.

По мере увеличения разряда тарифные ставки возрастают и определяются по тарифной сетке, которая включает разряды и коэффициенты, стоящие против каждого разряда, начиная со второго. Иными словами, тарифная сетка – это шкала, определяющая в форме тарифных коэффициентов отношение тарифных ставок работников разных тарифных разрядов к тарифной ставке 1-го разряда.

По общему правилу тарифная система, в том числе размеры тарифных ставок, устанавливается организациями самостоятельно и закрепляется либо в коллективных договорах, либо в тарифных соглашениях.

Однако это правило не распространяется на бюджетные организации. В основе их тарифной системы лежит Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы (ЕТС), обязательная для организаций финансируемых из бюджетов всех уровней, и являющаяся гарантией по оплате труда.

Тарифные ставки, даже если они определены непосредственно в организации, не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, отношение к труду и другие факторы, которые выделяют его среди остальных работающих. Эту роль взяли на себя надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам.

Основное целевое назначение надбавок (за профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж, высокую квалификацию, выполнение особо важных работ, за классность, за знание иностранного языка и др.) – стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства; сократить текучесть кадров в ряде местностей, а также в той или иной сфере производственной деятельности, приобретшей важное народно-хозяйственное значение.

Выплата надбавок, как правило, не связана с возложением на работника каких-либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

С помощью доплат чаще всего компенсируется повышенная интенсивность труда (доплата за совмещение профессий, должностей; за руководство бригадой, звеном и т. п., или труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: за неблагоприятные условия труда, в связи с разделением смены на две части, работой в многосменном режиме и др.).

Если исходить из порядка установления надбавок и доплат и определения размеров, то их можно разделить на три группы.

1. Первая группа выплат предусмотрена законодательством. Ее выполнение обязательно для организаций. Это, например, северные надбавки; надбавки за ученую степень работающим в бюджетных организациях; суммы, на которые увеличиваются тарифные ставки, оклады работникам, тарифицируемым по первым нескольким разрядам Единой тарифной сетки; за передвижение в шахте по стволу к месту работы и обратно; за классность, за продолжительность непрерывной работы работникам учреждений здравоохранения; за работу в противочумных учреждениях и пр.
2. Установление надбавок и доплат, которые можно объединить во вторую группу, тоже обязательно для организации (предприятия) в соответствии с действующим законодательством, однако размеры таких доплат и надбавок определяют сами организации (предприятия) и фиксируют их в коллективных договорах. Это, например, доплаты за работу в неблагоприятных производственных условиях, за работу в ночное время, за разделение рабочего дня на части.
3. Третью группу составляют доплаты и надбавки, введение которых возможно исключительно по усмотрению самой организации. Это надбавки за профессиональное мастерство, за высокое качество труда, за ненормированный рабочий день.

**Вопрос № 4. Порядок выплаты и защита заработной платы**

Трудовой кодекс РФ устанавливает общий порядок выплаты заработной платы, который распространяется на всех работников.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (путем выдачи расчетных листков) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим днем, то выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

По общему правилу, заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Важным элементом механизма правового регулирования заработной платы являются **специальные гарантии в области оплаты труда** (нормы о защите заработной платы), которые подразделяются на группы:

1. ограничивающие удержания из заработка работника
2. ограничивающие обратное взыскание сумм излишне выплаченной работнику заработной платы
3. устанавливающие санкции в отношении работодателя за несвоевременную или неполную оплату труда.

Удержания из заработной платы могут производиться работодателем только в случаях, предусмотренных федеральным законом. В частности ТК РФ предусматривает возможность таких удержаний для возмещения работодателю неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы, или неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в некоторых других случаях. При этом работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы не позднее 1-го месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения иной задолженности работника, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. При пропуске срока или наличии возражений работодатель может взыскать задолженность только через суд.

Помимо суммы задолженности перед работодателем из заработной платы работника удерживаются суммы его задолженности перед третьими лицами на основании исполнительного документа или иного документа к нему приравненного.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

При наличии исполнительных документов работодатель обязан производить удержания из причитающейся работнику заработной платы с учетом указанных ограничений до полного погашения задолженности.

Другая важная гарантия, направленная на защиту заработной платы, - ограничение ее обратного взыскания при излишних выплатах. Согласно ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе вследствие неправильного применения законов или иных НПА), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

1. счетной ошибки
2. если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое
3. если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Наконец ТК РФ устанавливает в отношении работодателя два вида санкций за несвоевременную или неполную оплату труда:

1. за задержку выплаты зарплаты - 1\300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки (мера ответственности)
2. в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник вправе, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (мера защиты).

**Тема № 8. Занятость и трудоустройство**

## Вопрос № 1. Понятие занятости и трудоустройства

Занятость представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложения на рабочую силу.

Субъектами отношений являются безработные граждане, работодатели и государство.

Эти правоотношения действуют в правовом пространстве РФ и ее субъектов, но может быть и конкретная территория предприятия, где осуществляется прием граждан на работу.

Из-за миграции населения правовое пространство может изменяться.

Главная функция государства на рынке труда – обеспечение его законной и цивилизованной формы.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» дает легальные определения важнейших понятий в сфере занятости.

Под **занятостью** понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду.

Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, УК РФ (ст. 43) предусматривает в качестве меры уголовного наказания обязательные работы и исправительные работы. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

Незанятость граждан **не может служить** основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

К числу занятых относятся следующие граждане:

* 1. работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая сезонную, временную работу;
  2. занимающиеся предпринимательской деятельностью;
  3. самостоятельно обеспечивающие себя работой;
  4. занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
  5. выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);
  6. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
  7. проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
  8. проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;
  9. временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Граждане в сфере занятости имеют право на выбор места работы. Это право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю – организации, обладающей правами юридического лица, либо физическому лицу, занимающемуся предпринимательством или нуждающемуся в обслуживании личного потребительского хозяйства. По обоюдному согласию сторон заключается трудовой договор.

Наряду с этим право на выбор места Работы может быть реализовано путем бесплатного посредничества органов службы занятости или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Во-вторых, это право свободы договора. Содержание принципа свободы трудового договора характеризуется сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т.п.

Далее граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения.

Граждане имеют также право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости.

И, наконец, граждане имеют право на профессиональную деятельность за пределами РФ (ст. 10 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Правовое положение граждан на рынке труда и в сфере занятости гарантируется установленным в ст. 11 этого же Закона правом граждан на обжалование решений, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц.

Это право реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ.

## Вопрос № 2. Правовой статус безработного

**Безработными** признаются граждане, которые трудоспособны, не имеют работы и заработка (дохода), зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством РФ.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), – паспорта и документа об образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Граждане **не могут быть признаны безработными**, если они:

* 1. не достигли 16-летнего возраста;
  2. в соответствии с пенсионным законодательством РФ им назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
  3. отказались в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее неработавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
  4. не явились без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явились в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
  5. осуждены по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
  6. представили документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставили другие недостоверные данные для признания их безработными.

**Подходящей** считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

**Оплачиваемая работа**, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства РФ о труде, **считается подходящей** для граждан:

* 1. впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности);
  2. уволенных более одного раза в течение года, предшествующего безработице, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, указанные в законодательстве ;
  3. ранее занимавшихся трудовой деятельностью и стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва;
  4. направленных органами занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, отказавшихся повысить (или восстановить) квалификацию по имеющейся специальности, получить смежную профессию или пройти переподготовку после первоначального (12-месячного) периода безработицы;
  5. состоящих на учете в органах занятости более полутора лет, более 3 лет не работавших;
  6. обратившихся в органы занятости после окончания сезонных работ.

**Не считается подходящей** работа:

1. если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
2. если условия труда по предлагаемой работе не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
3. если предлагаемый заработок ниже среднего заработка обратившегося по последнему месту работы. При этом максимальный предел среднего заработка ограничен величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

## Вопрос № 3. Права и обязанности безработного

Безработный **имеет право** на:

* 1. выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация (юридическое лицо) либо физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения);
  2. бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет также имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора профессии и возможности получения профессионального обучения;
  3. бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
  4. самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ;
  5. обжалование решения, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ;
  6. социальную поддержку в виде:
* выплаты пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности;
* выплаты стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению службы занятости;
* предоставления возможности участия в общественных работах;
* возмещения затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов занятости.

Безработные **обязаны:**

1. являться в органы службы занятости для перерегистрации не реже одного раза в месяц;
2. участвовать по истечении трехмесячного периода безработицы в оплачиваемых работах или пройти обучение по направлению органов занятости (для лиц, указанных в законе);
3. являться на переговоры о трудоустройстве у работодателя в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
4. являться в органы службы занятости для получения направления на учебу (работу);
5. сообщить в орган занятости о самостоятельном трудоустройстве, поступлении на обучение по очной форме, призыве на военную службу (сборы);
6. выбрать один из двух предложенных органом занятости вариантов подходящей работы.

**Организационно-правовые формы обеспечения занятости:**

1. бесплатная профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации как непосредственно на производстве, так и с помощью органов службы занятости;
2. направление на работу подготовленных молодых специалистов и квалифицированных рабочих;
3. квотирование рабочих мест для трудоустройства слабо социально защищенных (инвалидов, молодежи, женщин-матерей, одиноких родителей и др.);
4. подыскание службой занятости безработному подходящей работы и направление на нее;
5. создание новых рабочих мест на действующих или вновь организуемых производствах, поощрение этого исполнительным органами власти и службой занятости различными мерами;
6. внутреннее трудоустройство работника администрацией на том же предприятии, организации, намечаемого к высвобождению или увольнению не пр его вине;
7. организация общественных работ и направление на них безработных в качестве временных работников с сохранением статуса безработного и получением пособия по безработице;
8. различные специальные формы трудоустройства граждан, нуждающихся в особой помощи по устройству на работу (освобожденных из мест заключения, демобилизованных из армии и др.).

**Трудоустройство** – это подыскание подходящей работы, включая необходимую переквалификацию, повышение квалификации и устройство на работу.

Оно может осуществляться самостоятельно гражданином или с помощью специального органа, занимающегося трудоустройством.

Есть общие и специальные формы трудоустройства.

К **общим формам** относятся самостоятельное или с помощью службы занятости трудоустройство, а также трудоустройство работодателем в порядке перевода с согласия работника, подлежащего высвобождению (увольнению) без его вины, на другую имеющуюся работу.

К **специальным формам** трудоустройства относятся:

1. организованный набор рабочей силы в отъезд;
2. направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ и других специальных образовательных учреждений, заключивших с работодателями соответствующие договоры о подготовке для их производства квалифицированных кадров;
3. направление безработного по установленной квоте приема, обязательной для работодателя;
4. трудоустройство для работы за границей по контракту.

Трудоустройство гражданина является итогом обеспечения его занятости. Далее действуют нормы Трудового кодекса РФ по обеспечению стабильности его возникших трудовых правоотношений.

Закон РФ «О социальной защите инвалидов» предусмотрел, что органами власти инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения ряда специальных мер (ст. 20) – резервирование рабочих мест по наиболее подходящим для них профессиям, создание для них условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов и др. Перечень приоритетных для инвалидов профессий утверждается Правительством РФ.

Одной из гарантий обеспечения права граждан на занятость является предупреждение массового высвобождения работников. Критерием массового высвобождения работников являются показатели численности высвобожденных работников за определенный срок. Их определило Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, в котором тоже предусмотрена программа мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения. Массовое высвобождение происходит в следующих случаях:

1. при ликвидации любого предприятия численностью 15 и более работников;
2. при сокращении 50 и более человек в течение месяца (30 дней), 200 и более человек в течение двух месяцев (60 дней), 500 и более человек за три месяца (90 дней);
3. при увольнении более 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности штатов в течение 30 календарных дней в тех регионах, где общая численность занятых менее 5 тыс. человек, т.е. в малых городах.

## Вопрос № 4. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

Содействие работодателей занятости населения обеспечивается:

1. реализацией положений коллективных договоров и соглашений по защите трудящихся в случае приостановки производства или увольнения работников;
2. оказанием помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлением дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;
3. созданием условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих;
4. разработкой и реализацией социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
5. соблюдением установлений квоты для трудоустройства социально не защищенных граждан;
6. трудоустройством определенного органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервированием отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Работодатель обязан ежемесячно предоставлять:

* 1. сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
  2. информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, перечислении в фонд занятости обязательных страховых взносов и внесении обязательной платы при невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Трудовое законодательство в целях поощрения работодателей, активно сотрудничающих с органами службы занятости, предусматривает для них ряд льгот и преимуществ:

* 1. Если работодатели трудоустраивают на работу сверх установленной минимальной численности выпускников профессиональных общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, они имеют право на налоговые льготы, установленные налоговым законодательством РФ.
  2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда.
  3. Органы службы занятости при необходимости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обеспечение граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их занятости, а также на организацию принятых на работу граждан, высвобожденных из других организаций.
  4. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, также в суд в установленном законом порядке.

## Вопрос № 5. Организация общественных работ

Органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам – с другими организациями.

В соответствии с Положением об организации общественных работ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г., лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до 6 месяцев.

Преимущественным правом на заключение таких договоров пользуются:

* 1. безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев;
  2. безработные граждане, отнесенные к категории недостаточно защищенных в социальном отношении, если по состоянию здоровья они могут выполнять общественные работы.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых проводятся эти работы, и привлечения при необходимости средств субъектов РФ и фонда занятости.

## Вопрос № 6. Правовая организация трудоустройства граждан

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан РФ возложена на Федеральную государственную службу занятости населения.

Органы трудоустройства, находящиеся в ведении Федеральной государственной службы занятости, призваны выполнять посреднические функции, и они, как правило, не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Однако Закон о занятости населения предусмотрел право местных органов государственной власти устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т.п.).

Деятельность органа занятости финансируется из фонда занятости в соответствии с положением о нем. Фонд занятости образуется за счет обязательных страховых взносов работодателей и страховых взносов из заработка работающих, а также ассигнований из бюджета, добровольных взносов и других поступлений.

Права службы занятости, ее центров на местах, согласно Положению о ней, следующие:

* 1. запрашивать у работодателей соответствующую информацию о потребности в рабочей силе, предполагаемом высвобождении работников и о количестве принятых и уволенных, следить за динамикой рынка труда;
  2. направлять работодателям при наличии у них потребности в рабочей силе граждан для трудоустройства;
  3. заключать по договоренности от имени работодателей с гражданами договоры о работе в другой местности, выплачивать им компенсации по переезду за счет работодателя;
  4. направлять безработных по их желанию на оплачиваемые общественные работы;
  5. разрабатывать и вносить на утверждение местных органов самоуправления квоты приема лиц, нуждающихся в особой социальной защите;
  6. взыскивать в бесспорном порядке страховые взносы в фонд занятости, штрафы и недоимки по ним;
  7. распоряжаться в соответствии с утвержденной сметой фондом занятости.

**Обязанности органов занятости:**

* 1. анализировать, прогнозировать спрос и предложение рабочей силы и информировать о состоянии рынка труда;
  2. вести учет свободных мест и трудоустраиваемых граждан;
  3. информировать граждан и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой;
  4. помогать гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых им работников;
  5. организовывать профподготовку, переобучение и повышение квалификации граждан в учебных центрах ГСЗ и других учебных заведениях, устанавливать им стипендии на этот период;
  6. оказывать гражданам услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве;
  7. регистрировать безработных и оказывать им помощь, выдавать пособия по безработице и приостанавливать их выплату;
  8. подготавливать предложения и заключения об использовании рабочей силы в России.

Все услуги органы занятости оказывают бесплатно.

## Вопрос № 7. Социальные гарантии при потере работы и безработице

**Социальные гарантии** – это материальные условия, которые в данный период государство, общество могут обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

Международные нормы права устанавливают обеспечение гражданам и в этот период достаточный жизненный уровень.

Так, Международный пакт ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» 1966 г. предусматривает, что каждый человек имеет право на труд, включающее его право на получение возможности зарабатывать на жизнь трудом, а государства должны принимать меры в целях полного осуществления этого права (ст. 2).

В статье 11 указанного Пакта закреплено, что государство признает право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включая достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение жизни. Поэтому при потере работы, безработице государство обязано осуществлять соответствующую социальную помощь таким лицам в виде социальных гарантий. Уровень этих гарантий зависит от возможностей страны на данном этапе ее развития.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает следующие **виды социальных гарантий** таким гражданам:

* 1. пособие по безработице;
  2. выплату стипендии при прохождении по направлению службы занятости профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
  3. возможность участия в оплачиваемых общественных работах с сохранением получения пособия по безработице;
  4. компенсацию затрат по переезду на предлагаемую работу в другую местность;
  5. компенсацию и гарантии выплаты высвобождаемым работникам до трех месячных средних заработков в соответствии со ст. 178 и 180 (ч. 3) Трудового кодекса РФ;
  6. оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности, в том числе пособия по беременности и родам;
  7. оказание материальной помощи членам семьи безработного (путевки в санатории, детские лагери и т.д.), а также безработным, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты;
  8. досрочный (за два года) переход на пенсию по возрасту. Различные дополнительные социальные гарантии и помощь при потере работы могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими отношениями.

**Тема № 9. Административные правонарушения и административная ответственность**

**Вопрос № 1. Административная ответственность**

Эффективность правового регулирования общественных отношений обусловлена, в частности, тем, что требования норм права обеспечиваются в случае необходимости мерами государственного принуждения.

Административное принуждение не сводится к мерам только административной ответственности. Помимо мер юридической ответственности выделяют:

1. административно-предупредительные меры, основной целью которых является предупреждение возможных правонарушений и которые носят принудительно-профилактический характер (досмотр вещей, личный досмотр, проверка документов, введение карантина и др.);
2. административно-пресекательные меры, которые направлены на прекращение противоправных деяний, предотвращение их последствий (требование прекратить противоправное поведение, применение физической силы, специальных средств, оружия, административное задержание и т. п.).

**Административная ответственность** – это вид юридической ответственности, которая выражается в применении уполномоченными органами государственного управления и их должностными лицами, а также судьями предусмотренных законом административных наказаний к лицам, совершившим административные правонарушения.

Важнейшим нормативно-правовым актом, устанавливающим административную ответственность и регулирующим порядок ее применения, является Кодекс РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ). Поскольку в соответствии с Конституцией РФ административное законодательство относится к предметам совместного ведения РФ и субъектов РФ, некоторые аспекты административной ответственности могут регулироваться законодательством субъектов РФ.

Однако установление общих положений и принципов административной ответственности, перечня видов административных наказаний и правил их применения, порядка производства по делам об административных правонарушениях и исполнения постановлений о назначении административных наказаний относится к ведению РФ.

Административная ответственность обладает рядом признаков, общих с другими видами публично-правовой ответственности и отличающих ее от ответственности частно-правовой, административная ответственность:

1. является штрафной ответственностью, т. е. направлена на наказание нарушителя (а не на восстановление имущественного положения кредитора, как в праве гражданском) и тем самым на предупреждение совершения правонарушений в будущем, как самим виновным, так и другими лицами, которым стало известно о правонарушении и последовавшем за него наказании;
2. необходимым условием ее применения является вина нарушителя. В административном праве, как и в и других отраслях публичного права, действует презумпция невиновности: лицо считается невиновным, пока его вина в совершении административного правонарушения не будет установлена вступившим в законную силу постановлением правоприменительного органа или должностного лица, рассматривающего дело;
3. может воздействовать не только на имущественную сферу правонарушителя, но и на саму его личность (например, административный арест);
4. всегда применяется в пользу государства, а не потерпевшего (в частном же праве меры имущественной ответственности применяются в пользу кредитора, в том числе потерпевшего);
5. применяется только по инициативе специально уполномоченных государственных (муниципальных) органов и их должностных лиц (а не по усмотрению потерпевшего, как в частном праве);
6. не может быть понесена правонарушителем добровольно, без применения государственного принуждения (напротив, в гражданском и трудовом праве должник сам, не дожидаясь предъявления ему иска, может возместить причиненные кредитору убытки, уплатить ему неустойку и т. п.);
7. императивно установлена законом и не может быть изменена по соглашению сторон административного правоотношения;
8. основанием применения административной ответственности является правонарушение особого вида, именуемое административным;
9. мерами административной ответственности являются административные наказания, предусмотренные КоАП РФ;
10. применяется по общему правилу во внесудебном порядке органами государственного управления и их должностными лицами.

**Вопрос № 2. Административное правонарушение**

Административное правонарушение – это противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое КоАПом+

РФ или соответствующими законами субъектов РФ установлена административная ответственность.

Признаки административного правонарушения:

1. деяние (действие или бездействие);
2. противоправность;
3. виновность;
4. наказуемость.

Элементами состава административного правонарушения являются: объект; субъект; объективная сторона; субъективная сторона.

**Субъектами** административных правонарушений могут быть как физические, так и юридические лица.

Физические лица подлежат административной ответственности при условии, что к моменту совершения административного правонарушения они достигли возраста 16 лет.

Юридические лица могут быть субъектами административных правонарушений в сфере землепользования, охраны окружающей среды, налоговых и таможенных отношений и т. д., хотя не все виды административных наказаний к ним применимы (административный арест).

Под **объектом** правонарушения вообще понимаются какие-либо охраняемые правом общественные отношения.

**Объектами** административных правонарушений могут быть самые разнообразные общественные отношения, складывающиеся в сфере государственного управления: общественный порядок, здоровье населения и общественная нравственность, дорожное движение и т. д.

**Объективная сторона** правонарушения включает в себя:

1. противоправное деяние (действие или бездействие);
2. вредные последствия;
3. причинно-следственную связь между противоправным деянием и вредными последствиями.

Специфика объективной стороны административного правонарушения состоит в том, что в подавляющем большинстве случаев административная ответственность предусматривается за само противоправное деяние, независимо от того, повлекло ли оно какие-либо отрицательные последствия или нет, т.е. административная ответственность может наступать и без причинения вреда – достаточно лишь самого факта нарушения закона.Соответственно и причинно-следственная связь между противоправным деянием и вредными последствиями является элементом объективной стороны административного правонарушения далеко не всегда.

С точки зрения **субъективной стороны** т.е. вины правонарушителя, административное правонарушение может быть совершено умышленно или по неосторожности.

В большинстве статей, формулирующих составы административных правонарушений, не содержится указаний на форму вины, это связано либо с тем, что закон признает конкретное противоправное деяние:

1. либо административным правонарушением независимо от формы вины субъекта;
2. либо с тем, что данное правонарушение по самой своей сути может быть совершено только с какой-либо одной формой вины (умышленно или по неосторожности), а потому специальное указание на это в правовой норме было бы излишним.

Придавая в отдельных случаях юридическое значение формам вины, КоАП РФ, в отличие от УК РФ, не различает ее видов – прямого и косвенного умысла, легкомыслия и небрежности. Крайне редко включаются в составы административных правонарушений и такие субъективные признаки, как цель и мотив противоправного поведения.

**Вопрос № 3. Административные наказания**

Мерами ответственности за совершение административных правонарушений являются административные наказания. Статья 3.2. КоАП РФ предусматривает, что за совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

1. Предупреждение является наиболее мягким административным наказанием и применяется, как правило, к тем, кто впервые совершил административное правонарушение, а также за незначительные деяния. Предупреждение выражается в официальном порицании физического или юридического лица. Выносится предупреждение в письменной форме, что отличает его от устного замечания, которое административным наказанием не является;
2. Административный штраф – это основная мера административного наказания, предусмотренная почти за все виды административных правонарушений. Административный штраф выражается во взыскании с нарушителя в доход государства определенной денежной суммы, размер которой не может быть менее 100 рублей;
3. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения – это принудительное безвозмездное обращение в собственность государства вещи, явившейся орудием совершения или предметом административного правонарушения. Это может быть имущество, которое незаконно хранится, провозится либо пользование которым не оформлено в соответствии с требованиями законодательства. В любом случае конфискуемое имущество должно принадлежать правонарушителю на праве собственности. Конфискация назначается судьей. Не допускается конфискация охотничьего оружия, боеприпасов, других дозволенных орудий охоты или рыболовства у лиц, для которых охота или рыболовство являются основным законным источником средств к существованию;
4. Лишение специального права, предоставленного физическому лицу, устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом. Виновные в совершении административного правонарушения лица могут быть лишены только тех прав, которые ранее были им предоставлены на основе индивидуальных актов управления. Наказание в виде лишения специального права назначается судьей. Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более трех лет. Законодательством предусмотрена возможность лишения специальных прав трех видов:

* лишение права управления транспортным средством (в том числе воздушным, морским или речным судном). Это наказание не может применяться к лицам, которые пользуются транспортным средством в связи с инвалидностью, за исключением случаев управления транспортным средством в состоянии опьянения, уклонения от прохождения в установленном порядке медицинского освидетельствования на состояние опьянения, а также оставления места дорожно-транспортного происшествия, участником которого лицо является;
* лишение права охоты. Это наказание не может применяться к лицам, для которых охота является основным законным источником средств к существованию;
* лишение права на эксплуатацию радиоэлектронных средств или высокочастотных устройств.

1. Административный арест является самой строгой мерой административного наказания. Он заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции — до 30 суток. Административный арест устанавливается и назначается лишь в исключительных случаях за отдельные виды административных правонарушений и не может применяться к беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, несовершеннолетним лицам, инвалидам I и II группы. Административный арест назначается судом;
2. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства. Данное наказание применяется к указанной категории лиц и заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных лиц через Государственную границу РФ за пределы России, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, – в контролируемом самостоятельном выезде иностранцев и лиц без гражданства из России.Административное выдворение назначается судом, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в Россию – соответствующими должностными лицами;
3. Дисквалификация представляет собой лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять управление юридическим лицом, в том числе в качестве предпринимательской деятельности. КоАП РФ определяет круг лиц, в отношении которых данная мера может быть применена. Это лица, осуществляющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, члены совета директоров, индивидуальные предприниматели, в том числе арбитражные управляющие. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет и назначается судьей;
4. Административное приостановление деятельности определяется как временное прекращение деятельности индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Данное наказание применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды и в иных случаях. Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до 90 суток и назначается судьей, либо в отдельных случаях – уполномоченным должностным лицом.
5. Обязательные работы заключаются в выполнении физическим лицом, совершившим административное правонарушение, в свободное от основной работы, службы или учебы время бесплатных общественно полезных работ. Обязательные работы назначаются судьей.

Обязательные работы устанавливаются на срок от двадцати до двухсот часов и отбываются не более четырех часов в день. Максимальное время обязательных работ может быть увеличено до восьми часов в день.

Обязательные работы не применяются к беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, инвалидам I и II групп, военнослужащим, гражданам, призванным на военные сборы, а также к имеющим специальные звания сотрудникам Следственного комитета Российской Федерации, органов внутренних дел, войск национальной гвардии Российской Федерации, органов и учреждений уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы и таможенных органов.

1. Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения.

Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения заключается во временном запрете гражданину на посещение таких мест в дни проведения официальных спортивных соревнований и устанавливается за нарушение правил поведения зрителей при проведении официальных спортивных соревнований. Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения назначается судьей.

Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения устанавливается на срок от шести месяцев до семи лет.

Данный перечень административных наказаний является исчерпывающим.

Административные наказания делятся на основные и дополнительные.

Предупреждение, административный штраф, лишение специального права, предоставленного физическому лицу, за исключением права управления транспортным средством соответствующего вида, административный арест, дисквалификация, административное приостановление деятельности и обязательные работы могут устанавливаться и применяться только в качестве **основных** административных наказаний.

Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения, лишение специального права в виде права управления транспортным средством соответствующего вида, административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства, административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения могут устанавливаться и применяться в качестве как основного, так и дополнительного административного наказания.

Лишение специального права в виде права управления транспортным средством соответствующего вида применяется в качестве дополнительного административного наказания за совершение административных правонарушений, предусмотренных [частью 1 статьи 11.7.1](#Par3277), [частями 1](#Par3735) и [2 статьи 12.8](#Par3738), [частью 1 статьи 12.26](#Par4069), [частью 3 статьи 12.27](#Par4089) КоАП.

За одно административное правонарушение может быть назначено основное либо основное и дополнительное административное наказание из наказаний, указанных в санкции применяемой статьи Особенной [части](#Par712) настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административной ответственности. Если санкция применяемой статьи предусматривает обязательное назначение основного и дополнительного административных наказаний, но при этом одно из них не может быть назначено лицу, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, назначается только то из административных наказаний, которое может быть назначено указанному лицу.

За одно административное правонарушение может быть назначено основное либо основное и дополнительное административное наказание из числа тех наказаний, которые указаны в санкции нормы, предусматривающей конкретный состав административного правонарушения.

**Вопрос № 4. Производство по делам об административных правонарушениях**

Производство по делам об административных правонарушениях во многих отношениях схоже с уголовным процессом, но отличается от него большей оперативностью и некоторой упрощенностью.

По общему правилу о совершении административного правонарушения сразу при его выявлении составляется протокол.

При составлении протокола лицу, обвиняемому в совершении административного правонарушения, а также иным участникам производства по делу разъясняются их права и обязанности, о чем делается запись в протоколе.

Лицу, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом об административном правонарушении. Это лицо вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к протоколу.

Протокол подписывается должностным лицом, его составившим, а также лицом, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении. В случае отказа последнего от подписания протокола в нем делается соответствующая запись. Лицу, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, а также потерпевшему по их просьбе вручается под расписку копия протокола об административном правонарушении.

Дело об административном правонарушении рассматривается с обязательным участием лица, в отношении которого ведется производство. В отсутствие указанного лица дело может быть рассмотрено лишь в случаях, если имеются данные о его надлежащем извещении о месте и времени рассмотрения дела и если от него не поступило ходатайство об отложении рассмотрения дела либо если такое ходатайство оставлено без удовлетворения. При рассмотрении дела об административном правонарушении, влекущем административный арест или административное выдворение за пределы России, присутствие лица, в отношении которого ведется производство по делу, является обязательным во всех случаях.

Лицо, в отношении которого ведется производство по делу, обладает комплексом процессуальных прав. Оно вправе знакомиться со всеми материалами дела, давать объяснения, представлять доказательства, заявлять ходатайства и отводы, пользоваться юридической помощью защитника, а также имеет иные процессуальные права. Такими же правами обладает потерпевший (если он есть).

Рассмотрение дела по существу происходит в следующем порядке:

1. оглашается протокол об административном правонарушении, а при необходимости и иные материалы дела;
2. заслушиваются объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания других лиц, участвующих в производстве, пояснения специалиста и заключение эксперта (если это необходимо);
3. исследуются иные доказательства, а в случае участия прокурора в рассмотрении дела заслушивается его заключение.

Если дело рассматривается коллегиальным органом, составляется протокол.

По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении выносится постановление – либо о назначении административного наказания, либо о прекращении производства по делу.

Если дело об административном правонарушении рассматривается коллегиальным органом, то постановление принимается простым большинством голосов членов коллегиального органа, присутствующих на заседании.

Административное наказание назначается в пределах, установленных нормой КоАП РФ или иного закона, предусматривающей ответственность за конкретное административное правонарушение.

При назначении административного наказания принимается во внимание ряд факторов:

1. характер совершенного правонарушения;
2. личность виновного, его имущественное положение;
3. обстоятельства, смягчающие или отягчающие административную ответственность.

При малозначительности административного правонарушения органы и должностные лица, налагающие административные наказания, могут освободить от ответственности нарушителя и ограничиться устным замечанием.

Постановление по делу об административном правонарушении объявляется немедленно по окончании рассмотрения дела.

Постановление может быть обжаловано в районный суд (по делу о правонарушении, совершенном юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, – арбитражный суд), а если оно вынесено судьей – в вышестоящий суд.Если постановление вынесено должностным лицом, оно может быть, кроме того, обжаловано в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

**Нормативно-правовые акты:**

1. Конституция Российской Федерации – М.: 1993.
2. Трудовой кодекс РФ Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001.
3. Гражданский кодекс РФ ч. 1 Федеральный закон № 51-ФЗ от 30.11.1994.
4. Кодекс об административных правонарушениях РФ Федеральный закон № 195-ФЗ от 30.12.2001.
5. Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в РФ»

**Основная литература:**

1. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учеб.пособие. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2021.
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для студ. сред.проф. учеб. заведений / В. В. Румынина. — М.: Издательский центр «Академия», 2022.
3. Хабибулин А., Мурсалимов К. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учеб.пособие. – М.: Инфра-М, 2020.
4. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский и др./ – Ростов н/Д: Феникс, 2021
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический) / Под ред. К. Я. Ананьевой. – М.: Юрайт-М, 2022.
6. Соловей Ю. П., Черников В. В. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях: Вводный. – М.: Юрайт-М, 2020.
7. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник / Под ред. Д. О. Тузова, В. С. Аракчеева. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2021.
8. Основы права: Учебн. пособие для средних специальных учебных заведений. — 2-е изд., перераб. и доп./ Под ред. В.В. Лазарева. — М: Юристъ, 2021.
9. Суханов Е.А. Гражданское право. Том № 1– М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2022.