ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ ЗНАНИЙ
СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

0011.03.02

ПРАВОВЕДЕНИЕ

Модуль II

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
для студентов экономического факультета

Автор-составитель: В.Н. Печников

3-е издание, переработанное

Казань
ЮНИВЕРСУМ
2009

УДК 340
ББК 67
П68

Автор-составитель: В.Н. Печников

Правоведение. Модуль II: Учебное пособие для студентов
П68 экономического факультета / Авт.-сост. В.Н. Печников. – 3-е изд., перераб. – Казань: Изд-во «Юниверсум», 2009. – 134 с.
ISBN 978-5-9991-0055-9

Настоящее учебное пособие подготовлено в соответствии с требованием государственных образовательных стандартов и предназначено для самостоятельной работы студентов всех форм обучения.

ДЛЯ СТУДЕНТОВ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ ЗНАНИЙ

УДК 340
ББК 67

ISBN 978-5-9991-0055-9
9 785999 100559

© Печников В.Н., составление, 2006
© Институт социальных и гуманитарных знаний, 2006
© Оформление. Издательство «Юниверсум», 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4

Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования Специальность 061100 – «Менеджмент организации» 6

Программа курса 7

Материал курса 8

Контроль знаний студентов 117

Самостоятельная работа 131

Список литературы 133

Глоссарий 134

ВВЕДЕНИЕ

Развитие российского общества на современном этапе, становление правового государства делают необходимым ознакомление будущих специалистов с процессами формирования и развития государственности, особенностями национальной правовой системы. Эти вопросы охватываются учебной дисциплиной «Правоведение», изучение которой предусмотрено Государственным стандартом высшего профессионального образования. В рамках данного учебного курса студенты знакомятся с основными юридическими понятиями: уясняют содержание принципов правового регулирования в различных сферах жизнедеятельности общества, учатся находить и принимать оптимальные решения в процессе правоприменительной деятельности.

Основная задача данного учебного курса состоит в том, чтобы дать студентам основополагающие понятия ключевых отраслей российского права. Это будет способствовать правильному пониманию объективной связи теории и практики права, формированию у студентов адекватного уровня правосознания и навыков правовой культуры.

Пособие состоит из 8 разделов, разделенных на отраслевые тематические блоки. Первый раздел посвящен изучению основных понятий и категорий права и государства. Студенты должны уяснить роль и значение власти в обществе, сущность государства, его механизма, формы государства, сущность права, его функций, системы права, законности и правопорядка в обществе. Во втором разделе рассматриваются основные положения и институты и положения ведущей отрасли национального права – конституционного права. Важнейшей задачей изучения этого раздела является глубокое изучение Конституции РФ, ее сущности и значения для общества, личности, развития правовой государственности в России. Вопросам гражданского права отведен третий раздел учебника, а основам трудового права, – соответственно, четвертый раздел. Материал составлен таким образом, чтобы студенты могли применять теоретические положения в практической деятельности. Учебное пособие завершается рассмотрением основополагающих положений административного и уголовного права (разделы 7 и 8).

В процессе изучения курса «Правоведения» используются общенаучные, специальные и частные методы. *Общенаучные* методы – это средства познания, используемые во всех областях научного знания. В частности, это общие логические приемы (анализ, синтез, аналогия и т.д.), применяемые для определения научных понятий, последовательной аргументации теоретических положений. *Специальные* методы – это приемы и способы познания, которые разрабатываются в рамках обособленных научных категорий. Так, социологический метод позволяет оценить степень государственно-правового воздействия на жизнедеятельность общества при помощи, например, анкетирования населения. Статистический метод помогает государственным органам получить необходимые количественные данные, особенно при изучении массовых, повторяющихся явлений. *Частно-правовые* методы – это способы и

приемы познания, выработанные наукой теорией государства и права и применяемые в различных отраслях права. Это, например, метод толкования права – то есть способ уяснения и разъяснения правил поведения, закрепленного юридической нормой.

Пособие составлено с учетом современного состояния теоретико-правовой науки и отраслевых наук. Структура учебника соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта ГСЭ.Ф.06., содержанию тематического плана и рабочей программы курса «Правоведение». Материал адаптирован с учетом его изучения студентами неюридических специальностей, что позволяет рационально организовать работу обучаемых на лекциях, семинарах, а также облегчает подготовку к итоговому экзамену.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПЕЦИАЛЬНОСТЬ 061100 – «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»

Общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины
Федеральный компонент

Правоведение (ГСЭ.Ф.05)

Государство и право. Их роль в жизни общества.

Норма права и нормативно-правовые акты.

Основные правовые системы современности. Международное право как особая система права.

Закон и подзаконные акты.

Система российского права. Отрасли права.

Правонарушение и юридическая ответственность.

Значение законности и правопорядка в современном обществе. Правовое государство.

Конституция Российской Федерации - основной закон государства.

Особенности федеративного устройства России. Система органов государственной власти в российской Федерации.

Понятие гражданского правоотношения. Физические и юридические лица. Право собственности.

Обязательства в гражданском праве и ответственность за их нарушение. Наследственное право.

Брачно-семейные отношения. Взаимные права и обязанности супругов, родителей и детей. Ответственность по семейному праву.

Трудовой договор (контракт). Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение. Административные правонарушения и административная ответственность.

Понятие преступления. Уголовная ответственность за совершение преступлений.

Экологическое право.

Особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности.

Правовые основы защиты государственной тайны. Законодательные нормативно-правовые акты в области защиты информации и государственной тайны.

ПРОГРАММА КУРСА

Государство и право. Их роль в жизни общества. Норма права и нормативно-правовые акты. Основные правовые системы современности. Источники российского права. Закон и подзаконные акты. Система российского права. Отрасли права. Правонарушение и юридическая ответственность. Значение законности и правопорядка в современном обществе. Правовое государство. Конституция Российской Федерации – основной закон государства. Особенности федеративного устройства России. Система органов государственной власти в Российской Федерации. Экологическое право. Правовые основы защиты государственной тайны.

Основы правового регулирования экономической деятельности: понятие правового регулирования экономических отношений; государственное регулирование и управление в сфере экономики; административная ответственность; лицензирование отдельных видов предпринимательской деятельности; ответственность за нарушение антимонопольного законодательства.

Гражданское право: специфические особенности гражданско-правового регулирования; правовое положение субъектов предпринимательской деятельности; организационно-правовые формы юридических лиц; право собственности и его защита; общие положения об обязательствах и договорах; сроки и исковая давность; основные договоры в хозяйственной деятельности; правовое регулирование расчетов; защита нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Трудовое право: трудовой договор (контракт), порядок его заключения и основания прекращения; перевод на другую работу; обеспечение занятости высвобождаемых работников; дисциплинарная и материальная ответственность работника; порядок рассмотрения трудовых споров.

Законодательство в области финансов, банков и бухгалтерского учета: характеристика финансовых правоотношений; основные институты финансового права; правовые основы финансового контроля; налоговое регулирование предпринимательской деятельности; ответственность за нарушение налогового законодательства; правовое регулирование отношений в области банковской деятельности; правовой статус Банка России; понятие кредитной организации; меры, применяемые Банком России в случае нарушения банковского законодательства; правовое регулирование валютных отношений; виды ценных бумаг и их правовой режим, правовое регулирование эмиссии и обращения ценных бумаг; юридическая ответственность участников рынка ценных бумаг, общая характеристика законодательства в сфере страховой деятельности, страховое правоотношение, договор страхования и его условия, страховые санкции.

МАТЕРИАЛ КУРСА

ТЕМА 25. Общие положения трудового права

25.1. Понятие трудового права

Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями, другие непосредственно связанные с ними отношения (т.е. производные от трудовых) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение. Цель трудового законодательства – установление оптимального баланса сочетания интересов субъектов трудового права, всего общества и государства. Трудовое право представляет собой совокупность норм права, регулирующих общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения наемного труда.

В зависимости от экономического положения участников трудовых отношений (т.е. от их отношения к средствам производства) различают две его основные разновидности: самостоятельный труд (труд собственников) и наемный труд (труд несобственников). Наемный труд обусловливает возможность эксплуатации труда наемных работников и необходимость существования рынка труда (рабочей силы) как составной части рыночных экономических отношений. При несамостоятельном труде рабочей силой работника распоряжается не он сам, а противостоящая ему сторона – работодатель (организатор предприятия, учреждения или хозяйства). Существует также и смешанная форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

Трудовое право регулирует не технологические процессы труда, а общественные связи, складывающиеся при его организации и применении.

Конституция РФ, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. В Российской Федерации труд свободен, принудительный труд запрещен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Предмет трудового права – составляют трудовые отношения и некоторые другие тесно связанные с ними отношения, возникающие в связи с организацией и применением наемного труда граждан. ***Трудовые отношения*** – отношения, возникающие между работодателем (любые коммерческие и некоммерческие организации, отдельные граждане), с одной стороны, и работником – с другой.

Признаки трудовых отношений:

1) включение исполнителя работ в коллектив организации и участие своим трудом в выполнении задач, стоящих перед трудовым коллективом.

Такое включение оформляется путем заключения трудового договора в письменной форме и издания приказа (распоряжения) о приеме на работу либо путем фактического допуска работника к работе с ведома должностного лица, обладающего правом приема и увольнения работника;

2) выполнение определенной трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации или должности за вознаграждение в форме заработной платы или дохода организации. Вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу, качеству труда, выплачиваться регулярно не реже двух раз в месяц и не ниже установленного федеральным законом минимума;

3) выполнение работы в условиях определенного трудового режима, т.е. с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, определяющего условия совместной деятельности людей.

Система правоотношений трудового права

Помимо непосредственно трудовых отношений предмет трудового права охватывает также общественные отношения, тесно связанные с ними – предшествующие, сопутствующие или вытекающие из них:

1) организационно-управленческие (*социально-партнерские*) отношения – возникают в связи с участием работников и их представителей организации и управлении коллективным трудом. Субъектами таких отношений выступают работодатели и работники, а также их представители. Такие отношения возникают в связи с принятием локальных правовых актов, регулирующих условия труда работников конкретной организации, ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам. Они сопутствуют трудовым отношениям и для работника возникают с момента вхождения его в коллектив. В этих отношениях реализуются нормотворческие, правоприменительные и управленческие полномочия работников организации и их представителей;

2) отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (*контрольно-надзорные отношения*) – возникают между работодателями, должностными лицами и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Они направлены на создание здоровых, безопасных условий труда, охрану социально-трудовых прав и законные интересов работника;

3) отношения по рассмотрению трудовых споров (*процессуально-трудовые отношения*) – возникают между спорящими сторонами и органом, рассматривающим индивидуальный или коллективный трудовой спор по поводу установления условий труда и их применения. Эти отношения сопутствуют трудовым или приходят им на смену;

4) *отношения по обеспечению занятости и трудоустройству населения* – предшествуют трудовым, но могут и сопутствовать или приходить им на смену и возникают:

- между службами занятости и гражданами по поводу содействия в подборе подходящей работы и трудоустройстве, организации общественных работ и содержании безработных;
- между службой занятости и работодателями по поводу обмена информацией и направления граждан на работу;
- между гражданами и работодателями по поводу заключения трудового договора на основании направления службы занятости;

5) *отношения по производственному обучению и повышению квалификации кадров* – возникают между работником и работодателем по поводу непосредственного обучения на производстве, повышения квалификации с отрывом или без отрыва от производства или руководству обучением.

В условиях рыночной экономики трудовое право становится одной из важнейших отраслей российского права.

Метод трудового права – совокупность специфичных для данной отрасли права способов (приемов) правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования. Метод трудового права реализуется через нормы трудового законодательства и отражает их.

Метод трудового права отвечает на вопрос: как и какими способами, приемами осуществляется правовое регулирование труда?

Трудовое право регулирует трудовые отношения наемных работников, т.е. работающих по трудовому договору с работодателем. Как уже указывалось, в качестве работодателя могут выступать любые коммерческие и некоммерческие организации, а также отдельные граждане.

Труд участников хозяйственных обществ (акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью) регламентируется трудовым законодательством. Однако трудовые отношения руководителей и членов их коллегиальных исполнительных органов, а также государственных служащих регламентируются специальными законами, а в части, не урегулированной специальными законами, – трудовым законодательством.

Отношения по несению военной и приравненной к ней службе, а также принудительного труда в качестве административного или уголовного наказания регламентируются специальными законами, а в случаях, предусмотренных в них, – трудовым законодательством. Трудовое законодательство на военнослужащих и приравненных к ним лиц распространяется в части, касающейся охраны труда, гарантий, компенсаций, льгот женщинам.

Труд осужденных, отбывающих уголовное наказание, регламентируется Уголовно-исполнительным кодексом, а в части рабочего времени, оплаты, охраны труда, материальной ответственности за ущерб, причиненный при

исполнении трудовых обязанностей, – трудовым законодательством. Кроме того, на осужденных распространяются нормы о социальном страховании и социальном обеспечении.

Отграничение трудового права от смежных отраслей права

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

Наиболее близко к трудовому праву примыкает гражданское право. Трудовое право и гражданское право регулируют отношения, между которыми много общего: и те, и другие связаны с трудом, возникают в силу договора, заключаемого равноправными сторонами, носят возмездный характер. Предмет гражданского права составляют в том числе имущественные отношения. Объектом имущественных отношений является, как правило, овеществленный труд, конечный его результат, а процесс, организация труда гражданским правом не регламентируются. Поэтому исполнитель работ в гражданских отношениях выполняет отдельное задание, не включается в коллектив организации и не обязан соблюдать трудовую дисциплину, он получает вознаграждение за выполненное задание после выполнения работ, если договором не предусмотрена предварительная оплата или выплата аванса. Размер вознаграждения определяется соглашением сторон. В трудовом праве имущественные отношения по вознаграждению за труд и другие выплаты – лишь составной элемент трудовых отношений. Предмет трудового права составляют отношения между людьми в процессе труда. Объектом трудовых отношений является сам процесс труда. Поэтому участвующие в этих отношениях работники выступают как члены коллектива организации, выполняют определенную трудовую функцию и подчиняются внутреннему трудовому распорядку, получают регулярное вознаграждение.

Работающий по трудовому договору имеет право на отпуск, оплату больничного листа, оплату труда при случайной гибели результата работы до момента ее сдачи. Работающий же по гражданско-правовому договору такими правами не обладает, если законом или договором не предусмотрено иное.

ТРУДОВОЕ ПРАВО И АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО

Организационные управленческие отношения присущи как трудовому праву, так и административному праву. Однако трудовое право регулирует отношения по управлению трудом в организациях, административное – по управлению в сфере государственного управления. Властные полномочия работодателя осуществляются только по отношению к работникам в пределах организации и без вмешательства органов государственной власти.

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В трудовом праве граждане реализуют право на труд и его оплату, в праве социального обеспечения – право на социальную защиту в старости, при потере кормильца, нетрудоспособности. Трудовое право регулирует отношения по труду и вознаграждению за труд, право социального обеспечения – отношения по материальному обеспечению нетрудоспособных за счет специальных внебюджетных фондов. Объектом трудовых отношений является сам процесс

труда, объектом отношений по социальному обеспечению – пенсии, пособия, компенсации.

ТРУДОВОЕ ПРАВО И УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

Они оба регулируют трудовые отношения граждан. Однако в предмет уголовно-исполнительного права входят только трудовые отношения лиц, отбывающих наказание за совершение преступления. Причем эти отношения – лишь составной элемент общественных отношений по исправлению осужденных.

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ФИНАНСОВОЕ ПРАВО

Трудовое право регулирует отношения по оплате труда, финансовое право – отношения по формированию фонда заработной платы, выплат социального характера, а также внебюджетных фондов (пенсионного, государственного фонда занятости, медицинского социального страхования).

Принципы трудового права

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА – *выраженные этим правом главные и руководящие положения, определяющие направленность и содержание политики государства в области занятости, организации и применения труда и отражающие суть действующего трудового права.*

Система принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ) включает в себя:

1) принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы:
   - обеспечение свободы труда и занятости, запрещение принудительного труда;
   - обеспечение права на труд, на защиту от безработицы, содействие в трудоустройстве, материальная и моральная поддержка при безработице;
   - обеспечение равноправия в труде и занятости, запрет дискриминации в труде;
2) принципы высокого уровня условий труда и охраны трудовых прав:
   - обеспечение права на справедливое вознаграждение по трудовому вкладу и не ниже государственного минимума оплаты труда;
   - обеспечение права на охрану труда, на безопасность рабочего места, защиту от трудового увечья и возмещение ущерба при таком увечье. Особая охрана труда женщин, молодежи и других работников, нуждающихся в специальной защите;
   - обеспечение права на ограничение рабочего времени, на отдых, включая выходные, праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;
   - обеспечение права на защиту трудовых прав, включая судебную защиту, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;
   - обеспечение права работодателя требовать от работников исполнения обязанности добросовестного труда, бережного отношения к имуществу производства и право работников требовать от

работодателя (администрации) соблюдения им трудовых обязанностей, трудового законодательства;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;

3) принципы производственной демократии и развития личности трудящихся:

- обеспечение права на бесплатную профессиональную подготовку, переквалификацию, на сочетание труда с обучением, повышением квалификации;
- обеспечение прав работников, их трудовых коллективов и профсоюзов на производственную демократию, развитие социального партнерства;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Понятие и виды источников трудового права

Источники трудового права – **нормативные правовые акты**, регулирующие трудовые отношения и устанавливающие права и обязанности участников трудовых отношений. Источники трудового права классифицируются:

1) по юридической силе – законы и подзаконные акты;
2) по институтам трудового права;
3) по органам, принявшим нормативный акт;
4) по форме – законы, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения и др.;

5) по сфере действия – общефедеральные (ТК РФ), республиканские (республики в составе РФ) и других субъектов РФ (областные, краевые), отраслевые (ведомственные), межотраслевые (правила, стандарты по технике безопасности), муниципальные (местные) и локальные (в пределах данного производства);

6) по степени обобщенности – кодифицированные, комплексные и текущие.

Трудовое законодательство представляет собой совокупность законодательных и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения.

Система трудового законодательства

Система законодательства о труде включает:

1. федеральные, конституционные и обычные законы (Конституция РФ, ТК РФ);
2. ратифицированные государством международно-правовые акты о труде, договоры и конвенции Международной Организации Труда (МОТ). На сегодняшний день МОТ приняла 75 конвенций. Наша страна ратифицировала лишь 50 конвенций, а действуют сейчас только 44;
3. нормативные указы Президента РФ, которые обычно предусматривают дополнительные меры по защите трудовых прав граждан;
4. постановления Правительства РФ, которые принимаются по самым разнообразным вопросам труда;
5. акты федеральных органов исполнительной власти, так называемые ведомственные акты, которые могут носить как внутриведомственный, так и межведомственный характер (постановления Министерства труда и социального развития РФ, Министерства финансов РФ);
6. законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ – трудовое законодательство находится в совместном ведении субъектов РФ (как правило, предусматривают дополнительные льготы для работников);
7. акты органов местного самоуправления;
8. соглашения по социально-трудовым вопросам – правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемые на уровне Федерации, субъекта РФ, отрасли, профессии, территории;
9. локальные нормативные акты, принимаемые непосредственно в организации и действующие в отношении работников данной организации (уставы, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, премировании и др.);
10. нормы трудового права могут содержаться в нормативных актах, относящихся в целом к другим отраслям права.

Коллизии в нормативных актах разрешаются следующим образом:

1) между законами и подзаконными актами – в пользу закона. Подзаконные акты не могут противоречить закону;

2) между российским законодательством и международно-правовыми актами, ратифицированными государством, – в пользу российского законодательства, если ими установлены более благоприятные условия труда;

3) между федеральными актами и актами субъектов РФ – в пользу федеральных актов;

4) между актами одного и того же органа, изданными в разное время, – в пользу изданного последним, но все эти нормативные акты не могут противоречить ТК РФ.

Особенности трудового законодательства

Особенностями трудового законодательства является наличие нормативных соглашений, регламентирующих социально-трудовые отношения, и локальных нормативных актов.

Локальные нормативные акты регулируют условия труда работника в рамках организации, издаются компетентными органами организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, в том числе с нормативными соглашениями, которые распространяются на данную организацию.

Локальные нормативные акты: а) конкретизируют положения действующего законодательства о труде; б) восполняют пробелы в праве; в) устанавливают новые дополнительные социальные гарантии, льготы для работников в пределах имеющихся у работодателя средств. Локальные нормативные акты следует отличать от актов применения или реализации норм права, к числу которых относятся: индивидуальные распорядительные акты администрации; индивидуальные трудовые договоры.

Тенденции развития законодательства о труде

Тенденции развития трудового законодательства России на современном этапе сводятся к следующему:

1) происходит децентрализация правового регулирования труда, увеличивается сфера договорного регулирования труда;

2) имеет место расширение сферы действия трудового права, распространение действия его норм независимо от субъекта;

3) усиливается действие защитного механизма трудового права. В регулировании трудовых отношений все большую роль играют суды общей юрисдикции и Конституционный суд. Суды общей юрисдикции, разрешая трудовые споры: осуществляют защиту законных прав и интересов сторон; признают недействительными нормативные акты, не соответствующие закону; определяют в допускаемых законом пределах меру материальной ответственности работника.

Общий контроль за разрешением судами определенной категории дел обеспечивает Верховный суд. Верховный суд дает руководящие разъяснения по вопросам судебной практики, которые обязательны для других судов, что обеспечивает единообразное понимание и применение нормативных актов о

труде, позволяет своевременно выявить недостатки отдельных норм трудового права и совершенствовать трудовое законодательство.

Конституционный суд по запросам соответствующих органов и жалобам граждан решает вопрос о конституционности нормативного акта. Нормативные акты, признанные неконституционными, не могут применяться.

Субъекты трудового права

Субъекты трудового права – это участники трудовых отношений, т.е. стороны этих отношений.

Основными (главными) субъектами трудовых отношений выступают наемный работник и работодатель.

Однако в трудовых общественных отношениях могут выступать иные участники – профсоюзы и государство, они именуются *вспомогательными (производными)* субъектами. Рассмотрим правовое положение каждого из указанных субъектов.

Наемный работник как субъект трудового права

В качестве наемного работника выступает физическое лицо – гражданин РФ, иностранный гражданин или лицо без гражданства. Граждане как субъекты трудового права должны обладать трудовой правосубъектностью, т.е. трудовой праводееспособностью, иными словами, иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права (правоспособность) и исполнять трудовые обязанности (дееспособность).

Трудовая правосубъектность граждан характеризуется:

- наличием фактической возможности к регулярному труду;
- достижением определенного возраста. Работодатели могут принимать на работу граждан с 16 лет, а учащихся общеобразовательных учреждений для работы в свободное от учебы время – с 14 лет с согласия родителей, опекунов, попечителей; наличием нормальной здоровой психики. Граждане, признанные судом недееспособными, не могут быть субъектом трудового права, так как не понимают значения своих действий или не могут руководить ими и поэтому не несут ответственности за свои действия, не могут заключать сделки;
- правоспособность и дееспособность наступают одновременно по достижении определенного возраста; трудовые права и обязанности нельзя осуществлять через представителей. Только отдельные трудовые права (право получения оплаты за труд и защиту трудовых прав) могут быть реализованы через представителя.

Государство гарантирует всем гражданам равную трудовую правосубъектность. Запрещается дискриминация граждан при приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами. Однако далеко не каждый гражданин обладает одинаковыми правами в сфере труда. Действующее законодательство устанавливает ограничения в приеме на работу по возрасту, состоянию здоровья, в связи с близким родством, свойством, наличием или отсутствием гражданства РФ, судимостью, запрещением по приговору суда заниматься определенной деятельностью и др.

Конституция РФ устанавливает право на труд и свободу его выбора. Каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принцип свободы труда соответствует Всеобщей декларации прав человека.

ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

К основным трудовым правам работника относятся:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полное достоверное информирование об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте и др.

Вместе с тем, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Работодатель как субъект трудового права

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (это может быть, например, общественное объединение, функционирующее, в соответствии с законодательством, без государственной регистрации).

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

В качестве работодателей – субъектов трудового права могут выступать коммерческие и некоммерческие организации в организационно-правовых формах, указанных в ст. 50 ГК РФ, те или иные органы государства, обладающие трудовой правосубъектностью, которая заключается в способности

работодателя иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права и исполнять трудовые обязанности.

ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке; принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и

коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Профсоюзы как субъекты трудового права

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ (ПРОФСОЮЗ) – это *добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов*. Это самая массовая общественная организация.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их *главной функции* – защитой прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются прежде всего целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Виды взаимоотношений, устанавливаемых профсоюзами:

- с работодателями, их объединениями и представителями;
- с органами государства, органами местного самоуправления;
- с другими субъектами общественных отношений (например, имущественных, налоговых).

В правовую основу деятельности профсоюзов входит как собственно законодательство о профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности, так и трудовое законодательство в целом, поскольку оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов работников.

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ И ИХ ОРГАНОВ

Права профсоюзов и их органов:

1) представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников;

2) социальная защита работников (разработка нормативных актов, направленных на защиту работников, нуждающихся в социальной защите);

3) содействие занятости;

4) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;

5) участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;

6) защита интересов работника при смене собственника;

7) контроль за соблюдением законодательства о труде, состоянии охраны окружающей среды;

8) участие на паритетных началах с другими социальными партнерами в управлении внебюджетными фондами социальной защиты населения;

9) право на информацию, необходимую для осуществления уставной деятельности;

10) подготовка, повышение квалификации профсоюзных кадров;

11) имущественные, финансовые права профсоюзов.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗОВ

Юридические гарантии прав профсоюзов:

1) имущественные;

2) личные;

3) обязанность государственных органов, администрации содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;

4) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;

5) юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление). Личные гарантии – это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями (администрацией), их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Дополнительные гарантии таким лицам предоставляются:

а) при переводе на другую работу;

б) при наложении дисциплинарных взысканий;

в) при увольнениях по инициативе администрации. Кроме того, этим лицам предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей.

Они могут возвратиться на прежнюю работу после окончания общественных полномочий.

Государство в сфере трудового права

Государство, как уже указывалось, в сфере трудового права выступает в качестве особого, вспомогательного субъекта. Юридическую основу его деятельности можно свести к следующему:

1) В настоящее время российское государство трансформируется в правовое социальное государство. Это означает, что оно становится особым субъектом права – лица, наделенного публичными субъективными обязанностями и правами по отношению как к обществу в целом, так и отдельной личности. Активное осуществление социальной политики, в том числе и в сфере трудовых отношений, является одной из важных конституционных целей государства.

2) Из Конституции РФ вытекает, что «человек, его права и свободы является высшей ценностью». Соответственно естественные права и свободы человека есть источник правовой системы страны и основание служебной роли государства, включая и сферу труда.

3) Функции государства в сфере общественного труда можно подразделить на внешние (т.е. формы деятельности) и содержательные (основные). Внешние функции государства делятся на а) законодательную, б) административную (управленческую) и в) юрисдикционную (судебную).

4) Важнейшая содержательная функция государства – организация социального партнерства. Государство устанавливает критерии правосубъектности основных субъектов трудовых отношений, определяет их правовой статус. Так, устанавливается минимум трудовых прав работника и максимально допустимого уровня его трудовых обязанностей, минимальный размер оплаты труда, определяются меры государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

5) Государство – это хотя и особый, но все же субъект права, юридическое лицо. Важнейшим условием и предпосылкой его функционирования в этом качестве является способность государства быть работодателем. Полномочными представителями государства в конкретных трудовых отношениях с наемными работниками выступают соответствующие государственные органы и учреждения.

ТЕМА 26. Социальное партнерство в сфере труда

Общие положения о социальном партнерстве

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Основными ***принципами*** социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Система и формы социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие ***уровни***:

1 федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;

2 региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

3 отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях) экономики;

4 территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

5 уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Представители работников и работодателей

Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. В свою очередь, представителями работодателя являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законодательством.

Представлять работодателей – государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Органы социального партнерства

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договоров и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законодательством. Членами являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ; на территориальном уровне – соответствующие комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне образуются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут быть созданы как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

На уровне организации образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Все вопросы, возникающие между работниками и работодателем, решаются путем переговоров.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, а лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением подвергаются штрафу в размере и порядке, которые устанавливаются федеральным законодательством. Так, ряд норм главы 5 КОАП РФ в подобных случаях предусматривает размеры штрафа от 10 до 50 минимальных размеров оплаты труда, в зависимости от вида и характера правонарушения.

Коллективные договоры и соглашения

ПОНЯТИЕ, ЗНАЧЕНИЕ И ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (КД) – *правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется ТК РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Функции коллективного договора:

- организация трудовых отношений;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;
- обеспечение и защита интересов работодателя и работника;
- приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законодательством. Членами являются представители общероссийских

объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ; на территориальном уровне – соответствующие комиссии, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне образуются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут быть созданы как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

На уровне организации образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Все вопросы, возникающие между работниками и работодателем, решаются путем переговоров.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами КД выступают:

1) работники в лице одного или нескольких профсоюзных органов или иные уполномоченные работниками представительные органы;

2) работодатели в лице администрации организации, предприятия, учреждения, филиала или представительства.

Обязательные участники КД:

1) работодатель как собственник производства и сторона договора;

2) его представитель, администрация во главе с директором, управляющим, руководителем;

3) трудовой коллектив как сторона договора;

4) профсоюз как представитель трудового коллектива работников;

5) субъекты – исполнители по отдельным обязательствам.

Представителями работодателя являются руководители организаций или другие полномочные лица.

Работодатели, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, политические партии не могут создавать органы работников, которые будут представлять их при заключении договоров.

Лица, представляющие работодателей, не имеют права представлять работников.

Представителями работников являются:

1) органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство, в соответствии со своими уставными документами;

2) органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников в организации и уполномоченные им.

Если переговоры по заключению КД ведет орган профсоюза, то работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во время переговоров.

ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Основные принципы заключения КД:

1) соблюдение норм законодательства;

2) полномочность представителей сторон;

3) равноправие сторон;

4) свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;

5) добровольность принятия обязательств;

6) реальность обеспечения принимаемых обязательств;

7) систематичность контроля;

8) неотвратимость ответственности сторон договора за неисполнение обязательств.

Органам исполнительной власти и органам местного самоуправления, политическим партиям, иным общественным объединениям, объединениям работодателей запрещается вмешиваться в договорные отношения, способное ограничить законные права работников и их представителей.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор состоит из нескольких разделов и приложений:

1. Вступительная часть. В ней формулируются основные направления развития организации.
2. Права и обязанности администрации, работодателя.
3. Права и обязанности работников организации и их представительных органов.

Разделы и приложения КД содержат нормативные положения и обязательства сторон. Нормативные положения в зависимости от способа их установления в трудовом законодательстве подразделяются на:

- нормы, установленные в централизованном порядке, которые с помощью коллективного договора доводятся до сведения работников этой организации;
- локальные нормы, применяемые на данном предприятии. Они включаются в КД по усмотрению сторон либо в силу прямого указания на то в законе.

Нормативные положения КД не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Содержание КД определяется его сторонами. В него могут быть включены взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных КД;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением КД, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

В КД с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В него могут быть включены нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

В содержание договора обязательно включается указание о сроке действия, о порядке изменения договора, сроке отчета сторон о выполнении коллективного договора.

СРОК И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Действие КД распространяется на всех работников организации, ее филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений, которые уполномочили представительный орган разработать и заключить его от их имени, а также на работников, присоединившихся к КД после его заключения.

КД заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного КД. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3 лет.

КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, а при смене формы собственности организации – в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Представители работодателя несут административную ответственность в виде штрафа, налагаемого в судебном порядке:

- за уклонение от участия в КД;
- за нарушение, невыполнение КД;
- за непредоставление необходимой информации.

Дела о наложении штрафа рассматриваются в суде по заявлению представителей работников, соответствующих органов по труду, либо по заявлению прокурора.

Ответственность профсоюзов и их работников (штатных и нештатных) наступает в двух случаях:

- за организацию и проведение незаконной забастовки;
- за невыполнение обязательств по коллективному договору.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ СОГЛАШЕНИЙ

СОГЛАШЕНИЕ – *правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции*.

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений соглашения могут заключаться генеральные, региональные, территориальные, отраслевые (межотраслевые), тарифные, профессиональные и иные.

Соглашение на федеральном уровне – генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на всей территории РФ. Заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

Соглашение на уровне субъекта РФ – региональное соглашение, заключается между объединением профсоюзов, объединением работодателей и правительством субъекта РФ.

Соглашение на отраслевом или профессиональном уровне заключается соответствующим советом отраслевого профсоюза с отраслевым объединением работодателей (министерством субъекта РФ, Министерством труда и социального развития РФ), а на территориальном уровне – между соответствующим профсоюзом, работодателями и органами исполнительной власти данной территории.

Целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в масштабах РФ. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). Профессиональное тарифное соглашение предусматривает нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных гарантий и льгот для работников определенных профессий. Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Соглашение содержит условия (положения) нормативного и обязательственного характера, определяемые самими сторонами в пределах их компетенции. Будучи правовой формой социального партнерства по трудовым и социально-экономическим вопросам, оно не может противоречить законодательству.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда; режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Ряд положений, входящих в содержание соглашения, может включаться в качестве информационных условий (положений) коллективных договоров, заключаемых в организациях.

Законодательство предусматривает следующие ***принципы*** разработки и заключения соглашения:

1) соблюдение норм законодательства;

2) полномочность представителей сторон. Все представители должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены вести коллективные переговоры и подписывать соглашения;

3) равноправие сторон. Любая сторона может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашения;

4) свобода выбора и обсуждения вопросов. Содержание коллективных договоров и соглашений определяют сами стороны;

5) добровольность принятия обязательств. Каждая сторона добровольно принимает на себя обязательства по соглашению;

6) реальность обеспечения принимаемых обязательств;

7) систематичность контроля и неотвратимость ответственности. Охранительная гарантия выполнения соглашения.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу РФ, региональные и территориальные соглашения – до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более 3 лет. Соглашение подписывается представителями сторон. Оно вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК 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 работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

ТЕМА 27. Трудовой договор

ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В науке трудового права трудовой договор рассматривается в двух аспектах: как индивидуальное соглашение работника с работодателем о выполнении конкретной трудовой функции и как важнейший институт данной правовой отрасли. ТК РФ определяет трудовой договор как соглашение (индивидуальное) между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной сторонами трудовой функции и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором (соглашением), своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Работник со своей стороны обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Из данного определения видно, что сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор является одним из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Принцип свободы трудового договора лежит в основе не только его добровольного заключения, но и дальнейшего существования трудовых отношений. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим трудовой договор отличается от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).

Трудовой договор характеризуется следующими основными признаками:

1) личное выполнение трудовой функции;
2) выполнение работы в общем процессе труда;
3) подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;
4) оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

Специфика обязанностей работника по трудовому договору состоит в том, что он выполняет работу по определенной трудовой функции (специальности, должности, квалификации), а также подчиняется внутреннему трудовому распорядку.

В свою очередь, по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, авторского) гражданин не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку данного предприятия, т.е. сам организует работу, выполняет ее на свой риск, сам обеспечивает охрану трудам ему оплачивается лишь процесс труда, конечный результат Труда или выполненное поручение.

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ ПО СРОКУ ДЕЙСТВИЯ

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона). Необходимо подчеркнуть, что российское законодательство, воспроизводя положения ряда международных правовых актов, ставит ограничения для заключения срочных трудовых договоров. Поэтому ТК РФ (ст. 59) содержит примерный перечень случаев, когда допускается трудовая деятельность работника на определенный срок. Запрещается заключать такие соглашения в целях уклонения от предоставления работнику устанавливаемых обычно льгот и гарантий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведении без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В целях защиты прав граждан ТК РФ предусматривает ряд государственных гарантий при приеме на работу. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, любые формы дискриминации, т.е. прямое или косвенное ограничение прав граждан, по социальным, половым, национальным и другим критериям, при отсутствии регистрации по месту жительства. Закон запрещает отказы в приеме на работу женщин по мотиву беременности или наличии детей. Любой случай необоснованного отказа в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки предъявляется документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные законодательством РФ.

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

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, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе. Руководители организаций, государственные служащие, выборные работники могут быть допущены к работе только после издания приказа о приеме на работу или актом назначения, избрания на должность.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров. (Это требование установлено, например, в отношении руководителей федеральных государственных

унитарных предприятий, прием на работу которых осуществляется по согласованию с Федеральным органом исполнительной власти.

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Содержание трудового договора – это все его условия. Они делятся на *непосредственные*, оговариваемые непосредственно сторонами и *производные*, предусмотренные законодательством, коллективным договором или соглашением, содержащие «универсальные» (общие) для всех работников условия и гарантии.

Непосредственные условия договора в свою очередь подразделяются на:

а) необходимые (существенные), т.е. такие, которые должны *обязательно* содержаться в любом трудовом договоре, их отсутствие лишает договор юридической силы (делают его несостоявшимся);

б) дополнительные (факультативные) – это те условия, которые могут включаться в договор по усмотрению его сторон.

Ст. 57 ТК РФ подробно определяет перечень *существенных условий* трудового договора. К ним относится: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; права и обязанности работника и работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Место работы – расположенное в определенной местности конкретное предприятие, учреждение, организация.

Условие о месте работы часто уточняется путем указания на отдельную часть или филиал предприятия, где будет проходить трудовая деятельность работника (определенный цех, лаборатория, отдел, студия и т.д.). Договоренность о включении в производственную бригаду, творческий коллектив также является необходимым условием договора. В случае такой договоренности любой перевод (перемещение) работника на постоянную работу, в другое подразделение данного предприятия, даже если он и не сопровождался изменением других условий трудового договора, допускается только с согласия работника.

Трудовая функция работника определяет обязанности работника, его должность и специальность, характер работы, от которого могут зависеть размер и порядок оплаты труда, продолжительность рабочего дня и отпусков.

Должность и специальность – это разные понятия. Должность определяет полномочия работника, их конкретное содержание и границы. От должности зависят как объем прав работника, так и степень возлагаемой на него ответственности. Специальность свидетельствует о наличии определенных навыков и познаний, приобретенных в процессе специального обучения.

Обязанности работника могут определяться правилами внутреннего трудового распорядка, техническими правилами, инструкциями, приказами, различными распоряжениями администрации.

Некоторые из этих актов содержат общие обязанности работников и служащих, другие – конкретные, определяемые особенностями производства. Для правильной (единой) оценки работодателем уровня квалификации и знаний работника применяются Единая номенклатура должностей и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Все служащие по характеру труда делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители (должностные лица, специалисты, технический персонал). Чтобы правильно определить должностные обязанности и квалификационные требования, обращаются к квалификационному справочнику должностей.

Дата начала работы устанавливается при непосредственных переговорах работника с работодателем. С этого момента договор вступает в силу, исчисляется трудовой стаж, возникают права и обязанности сторон. При отсутствии такого соглашения срок работы исчисляется с момента фактического допуска работника к исполнению служебных обязанностей.

Режим труда и отдыха предусматривается в трудовом договоре в случае, если в отношении данного работника он отличается от общих правил, установленных в организации: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа с ненормированным рабочим днем, неполный рабочий день, предоставление дополнительного отпуска и др.

В разделе договора об условиях оплаты труда фиксируется размер тарифной ставки или должностного оклада работника, размеры доплат, надбавок или поощрительных выплат.

Дополнительные (факультативные) условия не могут ухудшать положения работника по сравнению с законодательством и другими нормативными актами. Так, даже по соглашению сторон не допускается включение в договор оснований увольнения работника или же дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством. Включенные в трудовой договор факультативные условия обязательны для сторон. Нарушение факультативных условий работодателем является достаточным основанием для досрочного расторжения договора. Поскольку факультативные условия не могут вносить каких-либо ограничений или дополнительной ответственности для работника, то и нарушение их последним не может служить основанием для расторжения трудового договора.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда и

техники безопасности и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с содержанием коллективного договора.

Для отдельных категорий граждан федеральным законодательством при приеме на работу предусмотрено *обязательное медицинское освидетельствование*. Это требование распространяется, в частности, на всех лиц, не достигших 18-летнего возраста, при поступлении на работу с вредными воздействиями, на предприятия общественного питания. При необоснованном отказе лица от обязательного медицинского освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не должен допускать его к работе.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено *предварительное испытание* работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Для отдельных категорий граждан, поступающих на работу, испытание при приеме на работу не устанавливается. Перечень таких случаев устанавливается не только федеральным законодательством, но и коллективными договорами. В соответствии с ТК РФ запрещено устанавливать предварительное испытание для:

- всех лиц, не достигших 18 лет лиц;
- поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством.

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

Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При этом расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовое законодательство запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, специально оговоренных законом (ст.60 ТК РФ). В противном случае это будет уже *другой* работой, и ее выполнение будет означать *изменение трудового договора.* Изменение же трудового договора по общему правилу возможно лишь с согласия сторон. ТК РФ требует обязательного *письменного согласия работника* при переводе на другую *постоянную* работу по инициативе работодателя. Закон понимает под таким переводом предоставление работнику в той же организации другой работы по сравнению с оговоренной сторонами в договоре, когда у него изменяется одно из существенных условий договора: место работы, оплата труда, трудовая функция или другие существенные условия труда (степень вредности, режима труда и т.д.). Эти же требования распространяются и на случаи инициированного работодателем перевода работника на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с организацией. От перевода на другую работу следует отличать *перемещение* на другое рабочее место, под которым понимается изменение рабочего места, поручение работы на другом механизме или агрегате внутри организации при сохранении трудовой функции и иных существенных условий труда. Согласия работника на перемещение не требуется, кроме случаев, когда работа на определенном трудовом месте была обусловлена договором или повлекла изменение существенных условий труда. Отказ от перемещения в случае отсутствия уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины.

Работников нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, в частности, беременных женщин, лиц, получивших на работе производственную травму или профессиональное заболевание, работодатель обязан с согласия этих работников перевести на другую работу, в отношении которой нет медицинских противопоказаний.

В целом содержание гарантий работникам при переводах можно свести к следующему:

1. Недопустимость перевода на другую, работу без согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости. Перевод на другую постоянную работу может иметь место только с согласия работника независимо от причины, побудившей работодателя предложить перевод.

2. Согласие на перевод должно быть получено в письменной форме до издания приказа о переводе. Перевод может считаться законным, если работник, не давший письменного согласия, добровольно приступил к выполнению другой работы.

3. Недопустимость перевода работника в период его временного отсутствия с сохранением места работы.

4. Запрещение устанавливать испытательный срок при переводе на другую работу.

5. Недопустимость перевода на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6. Учет профессии, специальности при переводе на другую работу.

7. Сохранение за переводимым работником непрерывного трудового стажа, если перерыв в работе не превысил 1 месяца.

8. Соблюдение дополнительных гарантий, установленных действующим законодательством для отдельных категорий работников, которые состоят в получении согласия на перевод соответствующего органа.

Перевод с нарушением перечисленных правил является незаконным.

Правовые последствия незаконного перевода – восстановление работника на прежней работе или должности, взыскание среднего заработка за все время вынужденного прогула с применением индексации; привлечение к ответственности виновного руководителя, если перевод произведен с явным нарушением законодательства. Кроме того, работник может потребовать компенсации морального вреда.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

Существенными условиями труда считаются такие условия, которые установлены в нормативном порядке и соглашением сторон. К ним относятся:

- система и размер оплаты труда;
- объем льгот (доплаты к тарифным ставкам оклада, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, льготное пенсионное обеспечение);
- режим работы (работа в определенные смены по скользящему, гибкому графику, с разделением рабочего дня на части, без направления в командировки и т.п.);
- установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, должностей;
- изменение разрядов, наименований профессий, должностей.

О введении изменений существенных условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению условиями коллективного договора, соглашения. Увольнение по указанным основаниям считается правомерным при наличии совокупности следующих трех условий:

- если изменения в организации производства и труда действительно имели место и согласованы в установленных случаях с профсоюзным органом или коллективом работников;
- если прежние условия труда не могут быть сохранены, т.е. вводится новая технология, создается новое производство, изменяется структура организации;
- работник предупрежден за 2 месяца о введении нового режима.

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

При временном переводе на определенный срок изменяются условия труда работника, но за ним сохраняется постоянная работа. Временный перевод на другую работу возможен как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя независимо от согласия работника допускается в следующих случаях:

1) В случае производственной необходимости, т.е. необходимости выполнения, заранее не предусмотренных работ, от своевременного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа всей организации и ее структурных подразделений. В этом случае работодатель вправе перевести работника на срок до 1 месяца на не обусловленную договором работу в той же или другой организации в той же местности с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2) Для замещения временно отсутствующего работника. Продолжительность временного заместительства не должна превышать 1 месяца в календарном году. При этом допускается перевод квалифицированных

работников на неквалифицированную работу по их письменному согласию. Замещающему работнику выплачивается разница в окладах, если он не является штатным заместителем или штатным помощником отсутствующего работника.

3) При простое, т.е. непредвиденном приостановлении работ по причинам производственного характера. В случае простоя работники переводятся на другую работу с учетом специальности на все время простоя в той же организации и на срок не более 1 месяца – в другую организацию в той же местности.

Перевод на другую работу по просьбе работника в интересах охраны его здоровья обязателен для работодателя и производится с согласия работника. Работодатель обязан переводить на другую работу:

- женщин в период беременности, если они по состоянию здоровья не в состоянии выполнять работу, а в растениеводстве и животноводстве – с момента выявления беременности. До рассмотрения вопроса о трудоустройстве беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 1,5 года, в случае невозможности выполнения прежней работы с сохранением среднего заработка;
- работников, которые вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания не могут выполнять свою работу. За время перевода, но не более чем за 2 месяца, работник получает пособие по больничному листу вместе с заработком по прежней работе. До решения вопроса о трудоустройстве больничный лист оплачивается на общих основаниях;
- работников, которые получили трудовое увечье или иное повреждение здоровья, если они нуждаются в изменении условий труда. До решения вопроса о трудоустройстве работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка. Такой перевод осуществляется на срок до 1 года;
- остальных работников в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную или временную работу с сохранением среднего заработка в течение первых 2 недель.

Временный перевод считается незаконным на другую работу, если а) отсутствуют обстоятельства, дающие администрации право переводить работников на другую работу; б) срок перевода нарушен, не оговорен или превышен; в) по окончании срока временного перевода работника не допускают к прежней работе.

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

Трудовое законодательство предусматривает возможность отстранения от работы, т.е. недопущения работника к выполнению его трудовой функции, оно не влечет приостановления выполнения работником трудовых обязанностей. Отстранение носит временный характер и независимо от его длительности не является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. В соответствии с ТК РФ, работодатель обязан отстранить работника:

–при появлении его на работе в состоянии алкогольного или иного токсического опьянения;

–если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда;

–если работник не прошел обязательный для него медицинский осмотр;

–по медицинскому заключению о противопоказании выполнения обусловленной трудовым договором работы;

–по требованию уполномоченных государственных органов и должностных лиц.

Работодатель не допускает работника к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения. За это время заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Прекращение трудового договора

ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора прекращает действие трудового правоотношения. Термин *прекращение трудового договора*, используемый в трудовом праве, – наиболее широкое понятие. Им охватываются все основания прекращения трудовых отношений, в том числе такие основания, как событие, например, смерть работника, в связи с чем он исключается из списков данной организации.

Термин *расторжение трудового договора* включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе сторон трудового договора. Термин увольнение с работы применяется, когда речь идет о работнике, и означает то же, что и термин «прекращение» применительно к трудовому договору.

Прекращение трудового договора, а, следовательно, увольнение работника возможно по установленным законодательством РФ основаниям.

Основаниями, т.е. причинами прекращения трудового договора, увольнения работника, являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом в качестве юридических фактов, необходимых для прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двухсторонние действия, так и события, а расторжение – лишь односторонние волевые действия.

Перечень общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ст. 77 ТК РФ, включает следующее:

1) соглашение сторон. Возникает при обоюдном желании сторон прекратить трудовые отношения (ст. 78);

2) истечение срока срочного трудового договора (п. 2 ст. 58). Однако, если срок договора истек, а трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80), работодателя (ст. 81);

4) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);

6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);

7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72);

8) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83; п. 10) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе администрации. Эти основания для увольнения по инициативе администрации закреплены в ст. 81 ТК РФ и являются общими для всех категорий работников, где бы, кем бы и сколько бы они ни работали. Одни из них связаны с виной работника, другие – с обстоятельствами производственного характера (сокращение штата, численности), а третьи – с личностными качествами работника (несоответствие выполняемой работе) или восстановлением нарушенных трудовых прав.

Кроме перечня оснований, предусмотрены также определенные правила увольнения по каждому из них. Поэтому администрация может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если есть не только само основание увольнения, но и соблюдены все правила увольнения по данному основанию.

Таким образом, для расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо:

1) предусмотренное законом основание для увольнения;

2) соблюдение установленного порядка увольнения.

В соответствии со ст.81 ТК РФ Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

– состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
– 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, в том числе:

– прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня);
– появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
– разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
– 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 постановление органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
– нарушение работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий;

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

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей;

11) представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

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

13) по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами (например, в отношении служащих государственных и муниципальных органов).

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 данной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых отношений с работниками на этом основании работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному представительному органу данной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются виолевых и (или) территориальных соглашениях.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ВЗАИМНОМУ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЮ СТОРОН

По соглашению сторон возникает и по их соглашению прекращается в любое время любой вид трудового договора. Данное основание прекращения трудового договора применяется главным образом в тех случаях, когда стороны досрочно прекращают срочный трудовой договор. Законодательство не указывает каких-либо причин, ограничивающих возможность такого соглашения, и при прекращении договора с неопределенным сроком действия.

Это основание увольнения указывается в трудовой книжке и в случае, если контрактом предусмотрено увольнение по основаниям, не предусмотренным законом.

При достижении договоренности между работником и администрацией о прекращении трудового договора договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии администрации и работника.

На практике нередко возникают трудности в разграничении оснований прекращения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон. По соглашению сторон прекращение трудового договора, как правило, может иметь место тогда, когда возможность расторжения трудового договора в одностороннем порядке исключается.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе не только его сторон, но и третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора.

Требования этих лиц об увольнении работника администрация обязана выполнять.

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 нетрудоспособным 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 (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ УСТАНОВЛЕННЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРАВИЛ ПРИ ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИИ

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, и т.д.

Прекращение трудового договора производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то в случае прекращения трудового договора работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

Возможность расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) основывается на свободе договора, автономии воли сторон. Трудовой кодекс РФ устанавливает единый порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и заключенного на неопределенный срок.

Основные особенности расторжения договора по инициативе работника состоят в следующем:

1) расторгнуть трудовой договор с письменным предупреждением работодателя может любой работник, независимо от занимаемой должности в любое время и без объяснения причины увольнения. Запрещается лишь увольнение по собственной инициативе лиц, отбывающих исправительные работы без ведома уголовно-исполнительных органов;

2) основная цель предупреждения об увольнении – дать возможность работодателю своевременно подобрать вместо увольняющегося нового работника. Поэтому предупредить работодателя об увольнении работник может не только во время работы, но и во время отпуска, болезни и в других случаях отсутствия на работе;

3) расторжение договора может иметь место только в соответствие с действительной волей работника, без давления со стороны работодателя;

4) работник обязан предупредить работодателя о своем решении письменно за 2 недели. При наличии уважительных причин, свидетельствующих о невозможности продолжения работы (например, при зачислении в образовательное учреждение), трудовой договор должен быть расторгнут в срок, указанный в заявлении работника. Для временных и сезонных работников срок предупреждения составляет об увольнении – 3 календарных дня;

5) по истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет;

6) по договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения;

7) в течение срока предупреждения работник вправе отказаться от поданного заявления и увольнение не производится, кроме случаев, когда на это место приглашен другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора;

8) если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, трудовой договор считается продолженным и работодатель не вправе уволить работника по ранее поданному заявлению. В этих случаях администрация имеет право расторгать трудовой договор после указанной даты только по согласованию с работником, который должен написать новое заявление;

9) работник в течение срока предупреждения может быть уволен по иным, предусмотренным законом, основаниям.

При увольнении по собственному желанию непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на другую работу в течение 3 недель со дня увольнения, а при увольнении по уважительным причинам – в течение месяца, если законодательством не предусмотрено иное. При увольнении по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком, не достигшим 14 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста 14 лет. При увольнении в связи с переводом одного из супругов на работу в другую местность, а также при выходе на пенсию по старости непрерывный стаж сохраняется за работником независимо от продолжительности перерыва в работе.

ТЕМА 28. Рабочее время и время отдыха

Правовая характеристика рабочего времени

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например, перерывы для обогрева при работе на улице, которые трудовое законодательство относит к рабочему времени.

Трудовой кодекс и другие федеральные законы исходят из необходимости установления для каждого работника рационального рабочего времени, соответствующему его биологическим возможностям. Наукой доказано, что для нормального функционирования организма необходимо 8 часов работы, 8 часов отдыха и 8 часов сна. Соблюдение такого режима позволяет обеспечить охрану здоровья работника, получить от каждого работника общественно необходимую меру труда. Такое рациональное (нормальное) рабочее время является важной гарантией права работника на отдых.

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена законодательством и является единой для всех предприятий независимо от формы собственности. На основании ст. 91 ТК РФ она не может превышать 40 ч в неделю. Это общая максимальная норма рабочего времени для всех работников, как постоянных, так временных и сезонных, а также независимо от того, какая у них рабочая неделя: пяти- или шестидневная. Как правило для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Шестидневная неделя устанавливается, например, на предприятиях торговли, связи, транспорта и пр., где по характеру производства и условиям работы введение 5 рабочих дней в неделю нецелесообразно. При этом продолжительность рабочего дня не может превышать 7 ч. при 40-часовой недельной норме.

При пятидневной рабочей неделе сама организация определяет продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Закрепляться это может либо в правилах трудового распорядка, либо в графиках сменности. Причем последние должны быть доведены до сведения работников не позже чем за 1 месяц до их введения в действие. И, как правило, при 40-часовой пятидневной рабочей неделе установлена продолжительность смены в 8 ч.

СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ЛИЦ

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается лишь для некоторых категорий работников.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 ч в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 ч в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 ч в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 ч в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для работников в возрасте до 16 лет. Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Кроме того, при поступлении на работу и в период работы по соглашению сторон трудового договора может быть установлена неполная продолжительность рабочего времени.

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии *неполный рабочий день* или *неполная рабочая неделя*. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Неполное рабочее время может быть установлено любому работнику по его просьбе и при согласии на это работодателя, причем как на определенный срок, так и без указания такового. В случае отказа работодателя удовлетворить просьбу работника он может быть рассмотрен соответствующими органами по рассмотрению трудовых споров.

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, имеют те же трудовые права, что и лица, работающие полный рабочий день. Время работы засчитывается в трудовой стаж как полное, выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством. Кроме того, неполное рабочее время может быть установлено и по инициативе работодателя в случаях изменения организации производства, ухудшения его финансово-экономического положения по объективным причинам или же при кратковременном снижении объемов производства. Причем в этих случаях изменение существующих для работника условий труда должно производиться с соблюдением правил, предусмотренных ТК РФ, а работник должен быть уведомлен об этом.

Работа в ночное время и продолжительность работы накануне праздничных и предвыходных дней

Гарантии, установленные трудовым законодательством, обеспечивают ограничение продолжительности рабочего времени и включают правила, касающиеся сокращения времени работы в предпраздничные и предвыходные дни. Так, согласно ст. 95 ТК РФ, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 ч.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 ч.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 ч. Ночным является время с 22 ч до 6 ч утра.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы,

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

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Сверхурочные работы, ненормированный рабочий день

Законодательством РФ установлена предельная продолжительность рабочего времени и предусмотрены определенные гарантии ее соблюдения, содержащиеся прежде всего в нормах, регламентирующих сверхурочные работы. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

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

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

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

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

При работе на условиях неполного рабочего дня работа сверх установленного времени в пределах нормальной продолжительности рабочего дня не считается сверхурочной. В случаях, когда применяется суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются часы работы сверх продолжительности смены, установленной графиком. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ руководителя о привлечении работника к сверхурочным работам или же устное распоряжение кого-либо из руководителей. Компенсируется она оплатой в повышенном размере.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Ненормированный рабочий день может быть установлен, например, для руководящих работников, технического и хозяйственного персонала и лиц других профессий, труд которых в течение рабочего дня не поддается учету во времени, лиц, которые распределяют время по своему усмотрению, а также лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Для таких работников работа сверх установленной продолжительности рабочего дня не считается сверхурочной и компенсируется дополнительным отпуском или в иной форме. Термин «ненормированный рабочий день» в некоторой степени условен и не означает, что продолжительность рабочего времени не ограничена. Такие работники должны на общих основаниях освобождаться от работы в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни, на них распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания. Работодатель не имеет права

систематически привлекать их к работе во внеурочное время или заранее обязывать к определенной переработке сверх установленной продолжительности рабочего времени. Круг их обязанностей оговаривается при заключении трудового договора, в правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях и иных локальных актах. Он может вводиться для определенных лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала, для тех, чье рабочее время не поддается учету или же когда рабочее время дробится на части из-за неопределенности длительности, и некоторых других.

Понятие и виды времени отдыха

Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха следующие:

- перерывы в течение рабочего дня, смены (внутрисменные);
- перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);
- еженедельные выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные отпуска;
- социальные отпуска по просьбам работников.

Внутрисменные перерывы в течение рабочего дня, смены – это обеденный перерыв, общий для всех работодателей и организаций, не включаемый в рабочее время. На некоторых производствах (конвейерных, строительных, погрузочных операциях) предусматриваются еще и краткосрочные перерывы (5-10 минутные), которые включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. ТК РФ определяет только временные рамки обеденного перерыва: он не может быть менее 30 мин и более 2 часов. Конкретная продолжительность перерывов устанавливается работодателем самостоятельно и закрепляется в правилах внутреннего распорядка либо определяется соглашением с работником.

Междусменный отдых – это перерыв между рабочими днями, сменами, который обычно продолжается 12-16 часов. Переход из одной смен6ы в другую при сменной работе происходит после выходного дня в соответствии с графиками сменности.

Еженедельный непрерывный отдых, т.е. выходные дни, должен быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Работа в выходные дни запрещается. Допускается привлечение лишь отдельных работников с их письменного согласия и с учетом мнения профкома только в исключительных случаях (например, при авариях и стихийных бедствиях). Такая работа компенсируется отгулом или по соглашению сторон в денежной форме не менее двойного размера.

Нерабочие праздничные дни определяются не только федеральным законодательством, но и законодательством субъектов РФ (Могут вводиться дополнительные «региональные» нерабочие праздничные дни, наличие которых связано с местными национальными и иными традициями). В указанные дни

допускается работа лишь на непрерывно действующих производствах, а также работы, связанные с необходимостью обслуживания населения (торговля, транспорт). При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий день после праздничного. Оплату за работу в праздничный день Кодекс предусматривает, как правило, не менее чем в двойном размере либо по желанию работника она может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

В праздничные нерабочие и выходные дни по письменному распоряжению работодателя работник может быть привлечен к *дежурству* не по специальности, а у телефона в администрации предприятия для контроля за порядком и сохранностью имущества. Время дежурства не должно превышать продолжительность нормального рабочего дня, оно компенсируется отгулом в течение ближайших 10 дней. К дежурству не привлекаются те же лица, которым ограничены сверхурочные работы, а также женщины, имеющие детей дол 12 лет.

Ежегодные оплачиваемые отпуска – свободное от работы время, предоставляемое ежегодно работникам для отдыха или других целей, в течение которого за ним сохраняются место работы или должность, а также средний заработок в установленных законом случаях.

Виды ежегодного оплачиваемого отпуска:

1) ежегодный основной (минимальный и удлиненный);
2) ежегодный дополнительный.

Ежегодный отпуск – общее понятие, которое включает все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, на которые имеет право работник в течение года.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска гарантируется гражданам, работающим по трудовому договору. В настоящее время не действуют все установленные ранее ограничения на предоставление оплачиваемого отпуска лицам, работающим по совместительству, а также временным и сезонным работникам. Они пользуются правом на отпуск на общих основаниях. При этом продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально фактически проработанному времени.

Временные и сезонные работники имеют право на оплачиваемый отпуск наравне с другими работниками, однако в связи с ограничением срока их трудового договора (до 2 месяцев – временные, до 6 месяцев – сезонные) практически реализовать свое право на отпуск они не могут. Вместо отпуска они получают денежную компенсацию пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Право на ежегодный отпуск имеют все лица, работающие по трудовому договору на предприятиях любых организационно-правовых форм независимо от степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (на предприятии или на дому), формы оплаты труда,

занимаемой должности или выполняемой работы (основная работа или работало совместительству), срока трудового договора (постоянная или временная (сезонная) работа).

Лица, работающие по трудовому договору у отдельных граждан, а также надомные работники имеют право на отпуск на общих основаниях.

В течение всего периода отпуска за работником сохраняется его место работы. Увольнение работника или его перевод по инициативе администрации в период нахождения в очередном отпуске не допускается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия. Сам работник во время отпуска вправе подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Соглашение сторон при заключении трудового договора об отказе от отпуска признается недействительным.

Дополнительный отпуск предоставляется при наличии определенных обстоятельств, предусмотренных правовыми актами, сверх основного отпуска.

Ежегодный отпуск представляет сумму основного и дополнительного отпусков, на которые имеет право работник, в случае если работнику не предоставлено право на дополнительный отпуск, то продолжительность ежегодного отпуска равна продолжительности основного отпуска.

В зависимости от продолжительности ежегодный основной отпуск бывает минимальным и удлиненным.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

Удлиненным называется основной отпуск, если его продолжительность превышает 28 календарных дней.

Для отдельных категорий работников законодательством установлен ежегодный основной отпуск большей продолжительности:

- не менее 31 календарного дня – работникам моложе 18 лет;
- не менее 30 календарных дней – государственным служащим;
- 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории РФ – работникам органов прокуратуры, внутренних дел.

Действующее законодательство устанавливает удлиненные отпуска и некоторым другим категориям работников, причем круг лиц, пользующихся такими отпусками, постоянно расширяется.

В настоящее время с учетом своего финансового положения организация сама вправе устанавливать для своих работников отпуска большей продолжительности за счет собственных средств. В таком случае это должно быть закреплено в локальных нормативных актах (коллективном договоре, положении об отпусках и т.п.) или в трудовом договоре с конкретным работником.

Отпуск может быть установлен в рабочих или календарных днях. Однако во всех случаях он не может быть меньше 28 календарных дней.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает обязанности работодателя по закреплению каким-либо образом продолжительности отпуска

в локальных нормативных актах или трудовых договорах с конкретными работниками, если она не превышает установленного законом минимума для данной категории работников.

В связи с тем, что на разных предприятиях используются различные режимы рабочего времени (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, скользящий график и т.д.), всем работникам независимо от режима рабочего времени, в соответствии с которым они работают, ежегодный отпуск предоставляется на определенное законодательством число рабочих или календарных дней по календарю, а не по графику работы.

Поскольку суббота по календарю является рабочим днем, она включается в число дней отпуска и за ее счет продолжительность отпуска при пятидневной рабочей неделе не увеличивается. Если продолжительность отпуска указана в рабочих днях, то рассчитывается она по календарю шестидневной рабочей недели.

При исчислении продолжительности отпуска в календарных днях воскресные дни включаются в число дней отпуска. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, исчисляемого в календарных днях, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска связано, как правило, с работой по определенной специальности, профессии, должности, в определенных условиях труда, в сверхурочное время, а также с повышенной нагрузкой, ответственным характером работы, неудобным режимом труда, работой в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях, стажем работы и другими обстоятельствами.

Общая продолжительность ежегодного отпуска в случае, когда работник имеет право на дополнительный отпуск, определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков. В связи с тем, что ст. 115 ТК РФ устанавливает в настоящее время минимальный отпуск в 28 календарных дня, все дополнительные отпуска должны присоединяться к отпуску в 28 календарных дня, если иная продолжительность основного отпуска не предусмотрена законом.

Если же работник имеет право на более продолжительный ежегодный отпуск с учетом удлиненного основного отпуска или на несколько дополнительных отпусков, то дополнительные отпуска должны предоставляться сверх более длительного отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации; работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

• в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Непредоставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, запрещается.

Дополнительный отпуск предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Предоставление дополнительного отпуска за счет собственных средств может быть также предусмотрено любым предприятием в коллективном договоре с конкретным работником.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее 3 календарных дней.

Особенность такого режима заключается в том, что работника можно привлечь к труду сверх нормального рабочего времени без дополнительной оплаты при условии предоставления ему дополнительного отпуска. В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продол-

рым они работают, ежегодный отпуск предоставляется на определенное законодательством число рабочих или календарных дней по календарю, а не по графику работы.

Поскольку суббота по календарю является рабочим днем, она включается в число дней отпуска и за ее счет продолжительность отпуска при пятидневной рабочей неделе не увеличивается. Если продолжительность отпуска указана в рабочих днях, то рассчитывается она по календарю шестидневной рабочей недели. При исчислении продолжительности отпуска в календарных днях воскресные дни включаются в число дней отпуска. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, исчисляемого в календарных днях, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Порядок предоставления отпуска

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной

организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев следующим категориям работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

ТЕМА 29. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА – *обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.*

Трудовая дисциплина обеспечивает добросовестное, квалифицированное выполнение работы и высокопроизводительное использование рабочего времени. Дисциплина труда понимается:

- как *принцип трудового права*. В этом смысле она отождествляется с теми нормами трудового законодательства, которые направлены на поддержание порядка и дисциплины в процессе труда;
- как *элемент трудового правоотношения*. В этом смысле под ней понимаются обязанности субъектов трудового процесса; как институт трудового права – совокупность правовых норм, закрепляющих внутренний трудовой распорядок организации, обязательные правила поведения участников трудового процесса и меры по обеспечению соблюдения этих правил; как фактическое поведение работников – уровень соблюдения трудовой дисциплины.

Методы обеспечения трудовой дисциплины:

- создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы;

- сознательное отношение к труду;
- убеждение и воспитание; поощрения за добросовестный труд;
- создание обстановки нетерпимости к нарушителям дисциплины;
- применение мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Трудовой распорядок организации определяется правилами ее внутреннего трудового распорядка. Внутренний трудовой распорядок – это система отношений, складывающихся внутри коллектива при выполнении трудовых обязанностей.

Внутренний распорядок регламентируется:

1) ТК РФ и другими федеральными законами (например, «Об основах государственной службы», «О бухгалтерском учете» и др.);

2) правилами внутреннего трудового распорядка – локальным нормативным актом организации, регламентирующим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации;

3) уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников, которые утверждаются Правительством РФ и действуют в тех отраслях хозяйства, где нарушения трудовой дисциплины могут повлечь особо опасные последствия (транспорт, связь и др.);

4) должностными инструкциями, положениями, техническими правилами, которые закрепляют специальные обязанности отдельных категорий работников;

5) приказами и распоряжениями администрации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Понятие и виды дисциплинарной ответственности

Нарушение трудовой дисциплины – это особый вид правонарушения, именуемый дисциплинарным проступком.

Дисциплинарный проступок – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей. Действие (бездействие) работника признается дисциплинарным проступком при одновременном наличии следующих условий:

– противоправность поведения работника, т.е. нарушение им действующих правил и норм;

– виновность работника в совершении проступка умышленно или неосторожно.

Для дисциплинарного проступка характерно следующее:

1) он не является общественно опасным деянием, в отличие от уголовного правонарушения (преступления);

2) совершается работником, состоящем в трудовом правоотношении с работодателем и обладающим трудовой праводееспособностью, т.е. достигшим 16-летнего возраста и, следовательно, *деликтоспособным* (способным нести личную ответственность за содеянное);

3) влечет меры дисциплинарного воздействия, а также иных правовых мер, предусмотренных законодательством, например, уменьшение или лишении премии за соответствующий месяц.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, возможно одновременное применение административного и дисциплинарного взыскания, в частности, за распитие спиртных напитков на территории организации в рабочее время и за пребывание на работе в состоянии опьянения (ст. 20.20. и 20.21. КоАП РФ). Так же и совершение по месту работы хищения может повлечь дисциплинарное взыскание в виде увольнения наряду с уголовной или административной ответственностью или применением мер общественного взыскания.

Дисциплинарная ответственность состоит в применении дисциплинарных взысканий к работникам за совершение дисциплинарного проступка.

Субъектом дисциплинарной ответственности может быть работник, состоящий в трудовых отношениях с работодателем.

ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Трудовое законодательство в зависимости от источника регулирования различает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТВ РФ. Она распространяется на всех работников, закроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность. Перечень *общих дисциплинарных взысканий*, установленных ст. 192 ТК РФ, является *исчерпывающим*:

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

Общая дисциплинарная ответственность обладает следующими чертами:

- наступает по правилам внутреннего трудового распорядка;
- применяется ко всем работникам, которые подпадают под действие уставов и специальных положений;
- к работникам применяются только взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ;
- дисциплинарной властью наделены должностные лица, перечень которых устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка;
- увольнять могут только те должностные лица, которые обладают правом приема и увольнения работников.

Взыскание может быть обжаловано, если оно наложено неправомерно, то органы, наложившие его, могут его отменить, но изменить меру взыскания они не вправе.

Дисциплинарные взыскания обжалуются работником в государственную инспекцию труда или в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, непосредственно в комиссию по трудовым спорам и в суд. Срок обжалования взыскания – 3 месяца со дня ознакомления работника с приказом о наложении взыскания, а по спору об увольнении – 1 месяц со дня вручения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При наложении взыскания должны учитываться тяжесть правонарушения, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривается в отношении:

1) работников транспорта, связи, Госатомнадзора:

- такую ответственность несут работники, подпадающие под действие уставов и положений о дисциплине;
- к ним применяются общие дисциплинарные взыскания и другие специфические взыскания (направление на обеспечение безопасности транспорта, лишение свидетельства на право управления локомотивом на срок до 3 месяцев за проступок, который создал угрозу аварии, крушения; увольнение за неоднократные нарушения дисциплины);
- дисциплинарной властью наделен в основном начальствующий состав, осуществляющий руководство производственным процессом. Объем дисциплинарных прав зависит от их должностного положения;

2) государственных служащих. Дисциплинарные взыскания применяются за должностной проступок, причем однократным грубым нарушением дисциплины, которое может повлечь применение взыскания вплоть до увольнения, считается:

- непредставление в установленные сроки или представление недостоверных, неполных сведений о доходах и имуществе;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в силу судебных решений.

Специальная дисциплинарная ответственность для государственных служащих предусматривается Законом «Об основах государственной службы РФ» и Указом Президента РФ «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы».

<u>ВИДЫ ВЗЫСКАНИЙ</u>

1) общие дисциплинарные взыскания;
2) предупреждение о неполном служебном соответствии.

Дисциплинарной властью наделен орган или должностное лицо, имеющее право назначить государственного служащего на должность. Взыскание обжалуется в вышестоящий государственный орган и суд.

Государственному служащему не требуется беспрекословное повиновение приказу руководителя, ему разрешается в определенных случаях не исполнять приказ, убедившись в его незаконности.

Специальная дисциплинарная ответственность применяется также в отношении судей (Закон РФ «О статусе судей в РФ») и работников органов и учреждений прокуратуры (Закон «О прокуратуре РФ»).

Правила наложения и снятия дисциплинарных взысканий

ТК РФ предусматривает следующие правила наложения и снятия дисциплинарных взысканий:

1) взыскание применяется должностным лицом, которому такое право предоставлено;

2) отдельные категории работников могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию лишь с предварительного согласия соответствующих органов;

3) применять можно только такое взыскание, которое предусмотрено действующим законодательством;

4) за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, однако привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, лишение работника отпуска, премии, тринадцатой заработной платы дисциплинарными взысканиями не являются;

5) избранная администрацией мера взыскания должна соответствовать тяжести совершенного работником проступка;

6) взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска. День обнаружения проступка – это день, когда о нем стало известно непосредственному руководителю работника независимо от того, обладает он дисциплинарным правом или нет;

7) взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии и аудиторской проверки хозяйственной деятельности – не позднее 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

8) взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под расписку. Отказ от росписи фиксируется соответствующим актом;

9) по истечении года безупречной работы взыскание утрачивает силу автоматически, до истечения года – может быть снято досрочно;

10) в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются;

11) дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

12) применение мер общественного воздействия исключительно по инициативе коллектива работников не является препятствием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

ТЕМА 30. Правовое регулирование охраны труда

Понятие охраны труда

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В трудовом праве охрана труда рассматривается как:

1) принцип трудового права;
2) элемент трудового правоотношения, где под охраной труда понимаются субъективные права и обязанности участников трудового процесса по обеспечению охраны труда.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки и утверждения нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

Нормы по охране труда включают:

- правила и инструкции по охране труда, содержащие требования по охране труда, которые предъявляются производственным объектам, средствам производства, коллективной и индивидуальной защиты, продукции и исходным материалам. Производственные объекты и средства производства принимаются в эксплуатацию только при наличии сертификата безопасности. Проекты производственных объектов и средств производства подлежат государственной экспертизе, а образцы продукции – государственным испытаниям;
- специальные нормы по охране труда лиц, занятых на работах с вредными условиями труда;
- правила расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- нормы по организации и обеспечению охраны труда (управление охраной труда). Управление может быть возложено на Министерство труда и социального развития РФ и органы исполнительной власти по трудоустройству субъектов РФ. Они осуществляют проверку знаний у работников, сертификацию производственных объектов на безопасность и т.д. В организациях с числом работающих более 100 человек в обязательном порядке на паритетной основе создается комитет (комиссия) по охране труда;
- нормы, регулирующие деятельность органов надзора и контроля за охраной труда;

• нормы об ответственности за нарушение правил по охране труда.

Трудовое законодательство устанавливает права и обязанности работодателя и работника по обеспечению охраны труда.

Организация охраны труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

В организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Обеспечение прав работников на охрану труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

• рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности; обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда

и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами, работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;
- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- проводить другие мероприятия.

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве

Несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица, подлежат расследованию и учету в соответствии с ТК РФ.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом, острое отравление, тепловой удар, ожог, обморожение, утопление, поражение электрическим током, молнией, излучением, укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и др.);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;
- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;
- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);
- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с ТК РФ.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3 человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая.

Для расследования группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего – его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего проводит расследование несчастного случая на производстве независимо от срока его давности, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом. В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений государственного инспектора по охране труда.

ТЕМА 31. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и условия материальной ответственности

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – *обязанность работника или работодателя возместить полностью или частично имущественный ущерб, причиненный работодателю или работнику виновными противоправными действиями.*

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к другим видам ответственности и применения иных мер воздействия. Прекращение трудового договора не освобождает работника от материальной ответственности.

Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой состоит в следующем:

- субъектом ответственности может быть только работник, состоящий с работодателем в трудовых отношениях независимо от вида договора;
- взысканию, как правило, подлежит полный реальный, действительный ущерб;
- неполученные доходы взысканию не подлежат;
- ответственность наступает только при наличии вины работника. Обязанность доказывать вину работника лежит на администрации. Исключение сделано для работников, которые несут ответственность в силу закона, договора или разового документа. Вина этих работников предполагается до тех пор, пока будет доказано иное.

Законодательство о материальной ответственности:

- обеспечивает сохранность имущества работодателя;
- обеспечивает возмещение причиненного ущерба;
- содействует укреплению дисциплины;
- вырабатывает бережное отношение к имуществу работодателя;
- гарантирует заработную плату работников от неправильных удержаний.

Функции материальной ответственности:

- возместительная;
- дисциплинарно-взыскательная;
- охранительная (гарантийная).

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

В соответствии с ТК РФ работодатель несет материальную ответственность перед работником. Он обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

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.

Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или в соответствии с гражданским законодательством.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1) наличие прямого, реального, действительного ущерба, понесенного работодателем в виде утраты, недостачи, порчи, хищения, понижения стоимости имущества, излишних денежных выплат. Неполученные доходы взысканию не подлежат. Исключение составляет причинение ущерба самовольным использованием технических средств в личных целях;

2) противоправность действия (бездействия) работника, которым причинен ущерб;

3) наличие вины работника в форме умысла или неосторожности. Форма и степень вины влияют на меру ответственности;

4) причинная связь между действием (бездействием) работника и возникшим ущербом.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

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.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Возмещение работником причиненного ущерба осуществляется в пределах его среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо 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.

Виды материальной ответственности работника:

1) ограниченная;
2) полная.

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить ущерб полностью, но не свыше установленных законом пределов.

Ограниченная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника наступает, если ущерб причинен при исполнении трудовых обязанностей, как правило, по неосторожности и если для данного случая не предусмотрен иной вид ответственности. Средний месячный заработок определяется на день обнаружения ущерба, при ревизии, инвентаризации – на день подписания соответствующего акта или заключения. Ответственность наступает за ущерб, причиненный имуществу работодателя по небрежности, кроме случаев повреждения имущества в состоянии опьянения или самовольного использования: обесценением документов; недобором денежных сумм; излишними денежными выплатами.

Если работник допустил несколько случаев причинения ущерба, суммы в возмещение ущерба в пределах среднего месячного заработка взыскиваются за каждый такой случай.

Ограниченную материальную ответственность несут:

1) руководящие работники за ущерб, причиненный:

- неправильной постановкой учета или хранения материальных ценностей;
- непринятием необходимых мер к предотвращению простоя, выпуска недоброкачественной продукции, уничтожения и порчи материальных ценностей;

2) должностные лица, обладающие правом приема, увольнения работников и издававшие приказ об увольнении или переводе работника с явным нарушением закона. Явным нарушением закона считаются:

- перевод на другую постоянную работу без согласия работника;
- увольнение без предварительного согласия профсоюза, когда такое согласие необходимо;
- увольнение, не предусмотренное основами трудового законодательства;
- увольнение или перевод работника с нарушением специальных гарантий, установленных действующим законодательством для женщин, несовершеннолетних, представителей работников и др.;

3) должностные лица, в обязанность которых входило издание приказа о восстановлении работника на работе и которые не исполнили эту обязанность.

Размер возмещаемого ущерба определяется из оклада, полученного должностным лицом на день издания приказа об увольнении или переводе с явным нарушением закона, а вследствие задержки исполнения решения о восстановлении на работе на день, когда должностному лицу поступило на исполнение решение о восстановлении на работе.

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать причиненный ущерб в полном размере в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Полная материальная ответственность наступает в случаях:

1) причинения ущерба преступными деяниями работника, установленными приговором суда. При вынесении оправдательного приговора может быть возложена полная материальная ответственность по другим предусмотренным законом основаниям;

2) возложения на работника в соответствии с законодательством полной материальной ответственности. Ее несут:

- работники автомобильного транспорта, водители, специалисты, ремонтники, виновные в перерасходе автомобильного топлива сверх установленных норм;
- работники связи за недостачу или повреждение вложений почтовых отправлений, недостачу периодических изданий, за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений;

• лица, виновные в хищении, недостаче или гибели лошадей, крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, принадлежащих колхозам, совхозам и скотооткормочным предприятиям;

3) причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей. При этом работник возмещает не только прямой действительный ущерб, но и неполученные доходы;

4) необеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу (акт, накладная, доверенность и т.д.). (Необеспечением сохранности ценностей является недостача, утрата, повреждение, порча ценностей);

5) недостачи, умышленного уничтожения, порчи материала, полуфабриката, изделия, продукции, в том числе при их изготовлении, а также предметов, выданных работнику в пользование;

6) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

7) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

8) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях; предусмотренных федеральными законами.

ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ ДОГОВОРАМ (ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОЛЛЕКТИВНЫМ)

С работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Договоры не могут заключаться с работниками, хотя и связанными с обслуживанием ценностей, но которым эти ценности не передаются (сторожа, вахтеры, грузчики).

Специальный договор об индивидуальной или коллективной ответственности считается заключенным с момента его подписания, а ответственность работника (коллектива) за сохранность вверенных ему ценностей возникает с принятия их по акту. Возлагать ответственность за необеспечение сохранности имущества, которое не находилось в подотчете у работника (коллектива), нельзя. Договор действует на все время работы с вверенными работнику (коллективу) ценностями.

Таким образом, полная материальная ответственность по индивидуальному договору наступает при одновременном наличии следующих условий:

• работник достиг 18 лет;

- занимает должность или выполняет работу, указанную в специальном перечне;
- с ним в установленном порядке заключен особый письменный договор;
- имущество вверено работнику, он не обеспечил его сохранность.

При отсутствии хотя бы одного из условий работник несет ограниченную ответственность, исключается полная материальная ответственность по другим основаниям (в силу приговора, закона).

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригами) материальной ответственности за причинение ущерба заключатся между работодателем и всеми членами коллектива (бригад), для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится руководителем с согласия всех членов коллектива (бригады) при совместном выполнении работниками работ, связанных с обслуживанием ценностей.

Основанием для привлечения коллектива к ответственности является необеспечение сохранности ценностей.

Ущерб возмещается членами бригады пропорционально тарифной ставке и проработанному вымени за период, когда произошел ущерб.

Договор действует на весь период работы бригады с вверенными ей ценностями; при смене бригадира или выбытии из коллектива более 50% состава договор подлежит перезаключению.

Определение размеров ущерба

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.

Размер причиненного ущерба может не совпадать с размером возмещаемого ущерба, который определяется с учетом конкретных обстоятельств, степени вины и материального положения работника.

С учетом этих обстоятельств суд может уменьшить размер возмещаемого ущерба. Под конкретными обстоятельствами понимаются обстоятельства, препятствующие работнику выполнять возложенные на него обязанности надлежащим образом. При этом учитывается, принимал ли работник зависящие от него меры для предотвращения ущерба. Снижение размера ущерба недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершен с корыстной целью или причинен в состоянии опьянения.

При совместном причинении ущерба ответственность обычно долевая. Солидарная ответственность может быть возложена на работников, если приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями. Солидарная ответственность устанавливается и для членов коллегиальных исполнительных органов организаций за недобросовестное, неразумное руководство.

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 в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

Порядок возмещения ущерба:

1) добровольно, путем внесения в кассу соответствующей суммы, передачи равноценного имущества или исправления поврежденного. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. 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.

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

2) по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника, если ущерб не превышает его среднего месячного заработка независимо от вида и предела материальной ответственности. Распоряжение

может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;

3) в судебном порядке. Срок исковой давности для обращения в суд – 1 год со дня обнаружения ущерба. При каждой выплате заработной платы с работника может быть удержано не более 20%, по нескольким исполнительным документам – 50%, а в особо оговоренных случаях (при отбывании исправительных работ, при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, при возмещении вреда, причиненного жизни, здоровью

ТЕМА 32. Индивидуальные трудовые споры

В науке трудового права вопрос о трудовых спорах (конфликтах) принято относить к сфере процессуальных отношений.

Трудовые споры – это разрешаемые в установленном порядке неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда и их применения.

Причины трудовых споров – нарушение трудовых прав работников и работодателей, а также отказ признать за работником или коллективом работников то или иное право, которое проявляется и обусловливается действием различных факторов.

Все трудовые споры по спорящему субъекту делятся на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании закона, иных нормативных правовых актов, включая локальные акты, либо условий трудового договора. По заявлению работника индивидуальный спор может возникнуть, например, о неправомерности перевода или о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. Индивидуальные трудовые споры, как правило, возникают по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, иных локальных актов, регулирующих трудовые отношения работников с работодателем, а также условий трудового договора.

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ КОМИССИЕЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются судом непосредственно либо в досудебном порядке особым юрисдикционным органом – комиссией по трудовым спорам (КТС).

КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации.

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

КТС не подведомственны споры:

- рассматриваемые непосредственно в суде;
- споры о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника;
- административные споры;
- споры неискового характера (об интересах, об установлении условий труда);
- споры по вопросам, относящимся к другим отраслям права (связанные с исчислением трудового стажа для пенсий, пособий).

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в течение 3 дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Решение КТС может быть пересмотрено. Если в процессе исполнения между сторонами спора возникают разногласия по поводу толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДАХ

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Данная категория спорам принимается и рассматривается судами общей юрисдикции, либо мировыми, либо федеральными (районными, городскими), исходя из предмета спора. Например, требование (иск) работника о восстановлении на работе должно быть рассмотрено только федеральным районным (городским) судом, а заявление о неправильной выплате – мировым судом.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

а) работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

б) работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных для обращения в суд, они могут быть восстановлены судом.

Иски работников по делам о трудовых спорах предъявляются по месту нахождения предприятия. Иски предприятия к работникам о возмещении ими материального ущерба, причиненного предприятию, – по месту жительства работника.

Право обращения с заявлением в суд предоставлено работникам и работодателю.

Предметом судебного разбирательства может быть и административная жалоба:

- на действия, решения администрации (отказ выдать характеристику, акт о заработной плате, акт о несчастном случае и т.д.);
- на должностных лиц службы занятости (отказ регистрации в качестве безработного, предоставить информацию о свободных рабочих местах, должностях, выплатить пособие по безработице);
- на должностных лиц органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (в связи с наложением штрафа).

ТЕМА 33. Коллективные трудовые споры

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая

заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Предметом спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Эти требования могут выдвигаться как в период принятия (заключения) коллективного договора, соглашений, так и по поводу их исполнения и применения.

Разрешение коллективных трудовых споров

Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29-31 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Процедура разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

1) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;

2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего спора.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон спора.

Примирительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим

приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон спора на равноправной основе. Стороны спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны спора могут в течение 3 рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны спора могут обратиться в службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Порядок рассмотрения спора с участием посредника определяется соглашением сторон спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. Если в течение 3 рабочих дней стороны спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и службы по урегулированию споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до 5 рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон спора, получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора, информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного

самоуправления о возможных социальных последствиях спора, разрабатывает рекомендации по существу спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию спора передаются сторонам спора в письменной форме.

В Российской Федерации создан специальный орган – *Служба по урегулированию коллективных трудовых споров*, которому принадлежит важнейшая роль в урегулировании социальных конфликтов. Данная служба представляет собой систему государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. В своей деятельности она руководствуется Конституцией РФ, Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», другими федеральными законами, актами Президента РФ, решениями Правительства РФ.

Основными задачами службы являются содействие урегулированию коллективных трудовых споров, организация примирительных процедур и участие в них, осуществление мер по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров:

- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует список трудовых арбитров;
- проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся на разрешении коллективных трудовых споров;
- выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- организует работу по. урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Работники службы пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

ЗАБАСТОВКА

Если примирительные процедуры не привели к разрешению спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет

соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Забастовка это частичное или полное прекращение работы. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора установлено и гарантировано Конституцией РФ (ст. 37).

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После 5 календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовку возглавляет представительный орган работников, который имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, а также имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и служба по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее, чем за 3 рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны спора обязаны продолжить его разрешение путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) в период введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

2) в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;

3) в правоохранительных органах;

4) в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

5) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и тепло-, водо-, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе не начавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе

приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена, решение по коллективному трудовому спору в 10-дневный срок принимает Правительство РФ.

Забастовка прекращается: а) подписанием соглашения об урегулировании конфликта; б) признанием ее незаконной.

С прекращением забастовки прекращается и деятельность органа, ее возглавляющего, если иное не было предусмотрено решением общего собрания (конференции). Решение о признании забастовки незаконной принимают верховные суды республик в составе РФ, краев, областные суды по заявлению работодателя или прокурора.

Законодательством РФ установлена дисциплинарная ответственность, вплоть до увольнения работников, не выполнивших решения суда о признании забастовки незаконной либо о ее отложении или приостановлении, а также дисциплинарная ответственность или штраф в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда, налагаемые в судебном порядке за уклонение от примирения и за срыв достигнутой договоренности на представителя работодателя.

Профсоюзная организация за объявление и непрекращение забастовки после признания ее незаконной обязана возместить убытки в размере, определенном судом.

РАЗДЕЛ IV. ОСНОВЫ СЕМЕЙНОГО ПРАВА

ТЕМА 34. Основные понятия семейного права

Современное общество не могло бы существовать без упорядоченной структуры, которая должным образом обеспечивает «прочность» и в то же время «гибкость» этой системы. Общая территория позволяет объединяться людям в государство, общие интересы – в партии и движения и т.д. Но каждое из таких объединений включает лишь часть человеческой индивидуальности.

Именно семья, как первоначальная ячейка общества, позволяет сочетать противоречивость человеческой индивидуальности и общественных интересов. Только внутри нормальной, полноценной семьи и с ее помощью человек входит в сложный круг общественных отношений, становится гражданином. Крепкие родственные связи как никакой другой регулятор могут влиять на поведение человека, помогая в нормальных условиях морали и праву воздействовать на личность должным образом. Все усилия государства и общества по поддержке социально незащищенных слоев населения не дали бы абсолютно никаких результатов без семейной поддержки. Одним словом, здоровые, процветающая семья – это гарант спокойствия общества, стабильности и развития государства.

СЕМЕЙНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ – личные и имущественные отношения между членами семьи и другими лицами, урегулированные нормами права. *Субъектами данных правоотношений являются граждане (физические лица), а в некоторых случаях – специально управомоченные органы (например, опеки и попечительства). С точки зрения содержания, семейные правоотношения могут быть* **имущественными** (например, денежное содержание, выплачиваемое престарелым родителям) ***и*** **неимущественными** (право супруга выбрать фамилию другого супруга или оставить прежнюю при вступлении в брак). *По субъектному составу можно выделить* **внутрисемейные** *отношения* (возникающие между членами одной семьи) *и* **правоотношения с участием третьих лиц** (например, опека и попечительство).

Совокупность семейных отношений образует самостоятельную сферу правового регулирования – **семейное право.** Эта отрасль – российского права, выделившаяся из гражданского права, составляет специфический комплекс правовых норм.

СЕМЕЙНОЕ ПРАВО – *отрасль права, регулирующая личные и имущественные отношения между гражданами, возникающие в связи с браком и принадлежностью к семье, то есть брачно-семейные отношения*.

Основные принципы семейного законодательства закреплены в Конституции РФ. В соответствии со ст. 38 Основного закона, материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Забота о детях, их воспитании – равное право и обязанность родителей. Предусмотрена обязанность трудоспособных детей, достигших 18 лет, заботиться о нетрудоспособных родителях. Основным отраслевым законодательным актом

является Семейный кодекс РФ (в дальнейшем – СК ПФ), подписанный Президентом РФ 29 декабря 1995 г. Забота государства о семье проявляется в разработке и принятии ряда других нормативных актов.

СЕМЬЯ в юридическом смысле – *это группа людей, взаимные права и обязанности которых возникают в связи с кровным родством, вступлением в брак, усыновлением (удочерением).* Права и обязанности членов семьи здесь гарантированы государством. В то же время, их возникновение и существование обусловлены лишь определенными юридическими фактами (кровным родством, вступлением в брак, усыновлением). Закон широко трактует понятие «семья». К членам семьи, помимо супругов, относятся дед, бабка, братья, сестры, отчим, мачеха, пасынок, падчерица. Понятие «член семьи» в семейном праве не всегда совпадает с этим понятием в жилищном и наследственном праве, т.к. в семейном праве понятие «член семьи» обычно связано с понятием алиментирования.

БРАК – *это добровольный, равноправный союз мужчины и женщины, заключаемый в соответствии с требованиями закона, имеющий целью создание семьи и порождающий у них взаимные права и обязанности*.

Для заключения брака законом предусматривается наличие следующих ***условий***:

1. ***взаимное согласие*** лиц, вступающих в брак;

2. ***достижение ими брачного возраста.*** По общему правилу брачный возраст устанавливается в 18 лет, однако органы местного самоуправления по месту регистрации брака могут снизить его, но не более чем на два года (в законах субъектов Российской Федерации могут быть предусмотрены исключительные случаи, когда заключение брака допускается до достижения возраста 16 лет);

3. ***отсутствие брачных отношений у будущих супругов*** **(**не допускается заключение брака между лицами, из которых хотя бы одно состоит уже в другом браке);

4. ***отсутствие родственно – семейных связей у жениха и невесты*** (не могут вступать в брак родственники по прямой восходящей и нисходящей линии, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные);

5. ***дееспособность лиц, вступающих в брак*** (запрет вступления в брак установлен для лиц, признанных судом недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия).

Несоблюдение этих условий или регистрация брака с их соблюдением, но без намерения создать семью (фиктивный брак), в случае требования заинтересованных лиц или управомоченных органов, может повлечь признание в судебном порядке брака недействительным. Сокрытие венерической болезни или ВИЧ-инфекции также дает право другому супругу обратиться в суд с требованием о признании брака недействительным.

Недействительность брака означает отсутствие прав и обязанностей супругов с момента заключения. Добросовестный супруг (т.е. не знавший о наличии препятствий к заключению брака) имеет право сохранить фамилию,

избранную им при регистрации брака. Если один из супругов скрыл, что уже состоит в браке, то лицо, не знавшее об этом, вправе требовать имущественного содержания и раздела имущества в соответствии с нормами Семейного кодекса, то есть на более выгодных для себя условиях. В любом случае, признание брака недействительным не влияет на права детей, родившихся в этом браке.

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ БРАКА

Брак заключается в органах записи актов гражданскою состояния *(ЗАГСах, исполнительных органах местного, самоуправления, консульских учреждениях за границей)*. Желающие вступить в брак подают в соответствующий орган совместное заявление. Заключение брака обычно происходит в месячный срок после его подачи. При наличии уважительных причин орган записи актов гражданского состояния может сократить или продлить этот срок, но не более, чем на один месяц, а в случае особых обстоятельств (беременности, рождения ребенка, непосредственной угрозы жизни одной из сторон и др.) брак может быть заключен и в день подачи заявления. Принявший заявление орган знакомит лиц, вступающих в брак, с условиями его заключения, порядком регистрации, разъясняет права и обязанности будущих супругов и родителей, удостоверяется во взаимной осведомленности супругов, о состоянии здоровья и семейном положении. Лица, вступающие в брак предупреждаются об ответственности за сокрытие препятствий к вступлению в брак. Регистрация брака производится в торжественной обстановке в присутствии лиц, вступающих в брак, в органах записи актов гражданского состояния по месту жительства одного из них или их родителей. В паспортах или иных документах, удостоверяющих личность лиц, заключивших брак, производится запись о регистрации брака.

ЛИЧНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СУПРУГОВ

Вступая в брак, супруги могут по своему желанию избрать фамилию одного из супругов в качестве общей или сохранить добрачную фамилию; возможно также их соединение (двойная фамилия). Супруги свободны в принятии решений по вопросам выбора профессии, рода занятий, места жительства. К личным неимущественным относятся также:

- право на совместное решение вопросов жизни семьи;
- право дачи согласия на усыновление ребенка другим супругом;
- право на расторжение брака и др.

Данные права одного из супругов предполагают соответственно наличие обязанности у другого (обязанность получить согласие на усыновление ребенка, обязанность не препятствовать выбору занятия, профессии и т.д.).

ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СУПРУГОВ

Имущественные правоотношения между супругами состоят из двух частей:

1. *Отношения собственности*.
2. *Алиментные отношения* (отношения по взаимному содержанию супругов).

По общему правилу, имущество, нажитое супругами во время брака, является общей совместной собственностью (даже если один из них работал, получая зарплату, а второй вел домашнее хозяйство). Супруги сообща владеют

и пользуются этим имуществом, а распоряжение осуществляют по взаимному согласию. Супруги вправе установить иной режим для этого имущества при помощи брачного контракта. В этом случае, при разделе имущества, будут действовать положения брачного контракта, а не закона.

Помимо общей собственности, каждый из супругов вправе иметь *личное имущество,* которое состоит из:

- имущества, принадлежавшего супругу до вступления в брак;
- имущества, полученного во время брака в дар или в порядке наследования;
- вещей индивидуального пользования (одежда, обувь и др.), кроме драгоценностей и предметов роскоши.

Данное имущество исключается из общей совместной собственности, и супруг вправе владеть, пользоваться и распоряжаться им по своему усмотрению. Но если в личное имущество за счет другого супруга были произведены вложения, значительно увеличивающие его стоимость, оно может быть признано судом общей совместной собственностью (например, если жена оплатила капитальный ремонт автомобиля, принадлежавшего мужу до вступления в брак, то данный автомобиль станет общей совместной собственное супругов).

Вполне вероятно, что не все имущество, находящееся в доме, будет составлять общую совместную собственное супругов или являться их личной собственностью. Любая вещь, да и любой другой объект гражданских прав, приобретенный с соблюдением порядка и оснований, установленных Гражданским кодексом, может стать собственностью других членов семьи (ведь количество стоимость принадлежащего гражданину имущества не ограничивается). Поэтому трехлетний ребенок может иметь в собственности не только игрушки, подаренные ему родителями, но и, например, дорогой автомобиль, полученный по завещанию дедушки. (Однако распоряжаться этим автомобилем самостоятельно внук до определенного времени не сможет).

Раздел имущества супругов возможен не только при разводе, но в действительном браке (например, при составлена брачного контракта). Раздел может производиться самими супругами, так и судом по их просьбе. Раздел подлежит лишь то имущество, которое нажито в браке.

Прекращение брака. Брак прекращается вследствие смерти одного из супругов или объявления его в судебном порядке умершим. Брак может быть расторгнут путем развода по заявлению одного или обоих супругов. Во время беременности и в течение одного года после рождения ребенка муж не вправе возбуждать дело о расторжении брака без согласия жены.

Расторжение брака в органах ***ЗАГСа*** производится при взаимном согласии супругов, если у них нет несовершеннолетних детей и каких-либо споров. Оформление расторжения осуществляется по истечении месяца со дня подачи заявления о разводе.

Если один из супругов признан безвестно отсутствующим; признан недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; осужден к лишению свободы на срок не менее трех лет, то брак также прекращается в

упрощенном порядке в органах ЗАГСа по одностороннему заявлению другого супруга.

Расторжение брака ***судом*** производится при наличии споров о детях, разделе имущества, выплате средств на содержание нуждающемуся нетрудоспособному супругу или если другой супруг уклоняется от расторжения брака в органах ЗАГСа. Суд вправе отложить разбирательство на срок до трех месяцев, предоставив супругам время на примирение. Если на разводе настаивает только один супруг, то суд вправе расторгнуть брак лишь выяснив, что действительная совместная жизнь мужа и жены невозможна. При отсутствии возражений у обоих супругов, суд выносит решение о расторжении без выяснения мотивов развода. В своем решении суд обязан определить с кем будут проживать несовершеннолетние дети, с кого и в каких размерах будут взыскиваться алименты, произвести раздел совместного имущества (по требованию одного из супругов) и определить размер содержания, если муж или жена, имеющие право на такое содержание заявят суду свое требование. Однако если по этим вопросам уже соглашение между супругами и оно не нарушает интересы дел или одного из супругов, то суд вынесет свое решение в соответствии с этим соглашением.

Брак прекращается со времени внесения записи в книгу регистрации актов гражданского состояния (если расторжении происходило в судебном порядке – с момента вступления законную силу решения суда). В момент прекращения брак закон снимает с лица те или иные ограничения, связанные состоянием в браке (можно снова вступать в брак приобретенное имущество не станет общей собственностью, а в случае смерти, бывший супруг не получит обязательной доли имущества). В то же время на разведенных супругов в ряде случаев могут налагаться те или иные обязанности (содержать нуждающегося нетрудоспособного супруга, платить алименты на детей). Разведенный супруг, изменивший добрачную фамилию, вправе сохранить фамилию, которую он носил в браке.

Правоотношения родителей и детей

ЛИЧНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РОДИТЕЛЕЙ И ДЕТЕЙ

Личные права и обязанности родителей и детей лишены экономического содержания (их связывают с неимущественными благами). Другой спецификой этих отношений является сочетание в них прав и обязанностей для сторон (особенно это касается взрослых членов семьи, поскольку серьезно говорить о юридической обязанности малолетнего ребенка вряд ли можно). Сюда относится воспитание и забота родителей о развитии и обучении детей. Выбор имени ребенка – еще одна форма реализации личных прав родителей.

Родители также осуществляют защиту прав и интересов несовершеннолетних детей. Для этого они получают статус законных представителей. Родители имеют равные права и обязанности в отношении детей и должны решать все вопросы по взаимному согласию (при наличии спора он разрешается органами опеки и попечительства или судом). Обеспечение интересов детей должно быть предметом основной заботы их

родителей, поэтому при осуществлении своих прав родители не должны причинять вред ребенку, допускать грубое или жестокое с ним обращение. Родители имеют право на защиту своих родительских прав (если какое-либо лицо удерживает у себя ребенка не на основании закона или решении суда – родители вправе требовать отобрания ребенка).

Личные права ребенка включают в себя право жить и воспитываться в семье, общаться с родителями и другими родственниками (это особенно актуально, если родители проживают раздельно, скажем после развода). Право ребенка на защиту означает охрану прав и интересов несовершеннолетнего в случае злоупотребления со стороны родителей. При решении в семье любого вопроса, затрагивающего интересы ребенка, он вправе выражать свое мнение. Учет мнения ребенка, достигшего десяти лет, обязателен (если это, конечно, не противоречит его интересам). Особыми статьями Семейного кодекса оговорено право ребенка на имя и фамилию. Поскольку законом установлено, что ребенок – лицо, не достигшее 18 лет (совершеннолетия) – вышеперечисленные права и обязанности родителей и детей прекращаются по достижении сыном или дочерью этого возраста или в иных случаях приобретения детьми полной дееспособности до момента совершеннолетия.

Признание и установление отцовства. Наиболее простой способ возникновения правоотношений между родителями и детьми – рождение детей в зарегистрированном браке. Если ребенок родился в неполной семье (при отсутствии отца или матери), то происхождение его от матери устанавливается достаточно просто (факт рождения подтверждается справкой из роддома или показаниями свидетелей). Признание юридической связи по отцовской линии с детьми, рожденными вне брака, осуществляется двумя путями. Возможно *добровольное признание отцовства,* когда отец и мать ребенка подают совместное заявление в органы ЗАГСа. Другой способ – *установление отцовства в судебном порядке.* В этом случае мать (другое содержащее ребенка лицо), опекун или сам ребенок, достигший совершеннолетия, подают в суд заявление.

Для установления отцовства недостаточно одного заявления. Положительное решение этого вопроса возможно лишь при наличии таких фактических обстоятельств, как совместное проживание матери и ответчика по делу об установлении отцовства, ведение ими общего хозяйства до рождения ребенка, воспитание или содержание ребенка ответчика, доказанное фактическое признание ответчиком отцовства (в письмах, телеграммах и т.д.).

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РОДИТЕЛЕЙ ЗА НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ

При уклонении родителей от выполнения обязанностей по воспитанию детей или злоупотреблении своими правами, суд может принять решение об отобрании ребенка без лишения родительских прав, если его оставление у родителей опасно для него. Лишение родительских прав происходит только в судебном порядке при наличии оснований, указанных в законе *(невыполнение обязанностей или злоупотребление родительскими правами, жестокое обращение, вредное влияние на детей, хронический алкоголизм или наркомания*

родителей и др.). Заявление в суд может подать не только другой родитель, но и органы опеки и попечительства, прокурор.

Лишение родительских прав прекращает все правоотношения, основанные на факте родства, кроме обязанности по уплате алиментов. В то же время, права ребенка, основанные на факте родства, сохраняются (например, он может получить наследство после смерти своей матери, которая была лишена родительских прав). Родитель, лишенный родительских прав, может быть выселен из жилого помещения, если систематическими нарушениями делает невозможным совместное проживание с ним ребенка. Если прав лишены оба родителя, то ребенок передается органам опеки и попечительства. По просьбе родителей органы опеки и попечительства могут разрешить им свидания с детьми, если общение не окажет на детей вредного влияния.

Возможное восстановление в родительских правах производится также судом по иску лица, лишенного родительских прав. Если же ребенок уже кем-то усыновлен, то восстановление родительских прав невозможно.

Права и интересы детей защищены не только нормами Семейного кодекса. В уголовном праве неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего (как родителями, так и другими лицами, на которых возложена эта обязанность), соединенное с жестоким обращением с несовершеннолетним, наказывается штрафом, либо ограничением свободы на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет с возможным лишением права занимать определенные должности, заниматься определенной деятельностью (ст. 156 УК РФ).

ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ И ДЕТЕЙ

В семейном праве имущественные отношения проявляются в обязанности родителей содержать несовершеннолетних, а также нетрудоспособных детей, нуждающихся в помощи родителей. С другой стороны престарелые, нетрудоспособные родители, нуждающиеся в помощи, также имеют право на материальное обеспечение от своих детей. В случае уклонения от исполнения этой обязанности, содержание может быть взыскано в судебном порядке.

Размер алиментов устанавливается в долях к заработку или и в твердой денежной сумме. Если алименты установлены в долях к заработку (долевой размер алиментов предусмотрен в отношении только несовершеннолетних детей), то на ребенка содержание составляет 1/4 дохода, на 2-х детей – 1/3, на 3-х и более детей – 1/2 заработка. Размер твердой денежной суммы индексируется с учетом изменения величины минимального размера оплаты труда. Алименты могут взыскиваться ежемесячно или в ином порядке, определяемом в конкретных условиях.

С учетом обстоятельств (величины заработка, имущественного положения плательщика и др.) суд может уменьшить размер алиментов или освободить от их уплаты.

При определении обязанности детей по содержанию родителей, суд также учитывает материальное положение сторон. Размер содержания устанавливается в твердой денежной сумме, также пропорциональной минимальному размеру оплаты труда. Дети могут быть освобождены от

обязанности по содержанию родителей, если суд установит, что родители уклонялись от выполнения родительских обязанностей.

Следует отметить, что злостное уклонение родителей от уплаты по решению суда алиментов является преступлением и наказывается лишением свободы на срок до одного года или исправительными работами на тот же срок.

Особо оговорены Семейным кодексом имущественные права несовершеннолетних детей в отношении принадлежащей им собственности. Родители имеют строго ограниченные правомочия в отношении управления этим имуществом, которое должно осуществляться строго в интересах ребенка, (хотя по общему правилу, родители не имеют права собственности на имущество детей, а дети – на имущество родителей).

РАЗДЕЛ V. ОСНОВЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРАВА

ТЕМА 35. Законодательство об охране окружающей природной среды

Общество и природа находятся в тесном взаимодействии, проявляющемся в двух формах: 1) использование окружающей природной среды и отдельных ее объектов для удовлетворения материальных и духовных потребностей общества; 2) охрана окружающей природной среды от вредного воздействия результатов человеческой деятельности.

Урегулировать весь круг общественных отношений, возникающих в процессе такого взаимодействия, и призвано экологическое право. В общем виде **ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРАВО** определяется *как система (совокупность) юридических норм, регулирующих общественные отношения в сфере сохранения и рационального использования объектов окружающей среды.*

Охрана окружающей среды представляет собой позитивную деятельность органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, юридических лиц и физических лиц, направленную на сохранение и восстановление природных ресурсов.

Нормы экологического права определяют правовой режим использования экологических систем и иных природных объектов, регулируют природоохранные отношения в целях сохранения природной среды, предупреждения вредного влияния хозяйственной деятельности на природу и здоровье человека, оздоровления и улучшения качества окружающей среды для современников и будущих поколений.

Экологическое право базируется на соответствующих принципах, закрепленных в законодательстве. К ним относятся:

- приоритет охраны жизни и здоровья человека;
- научно-обоснованное сочетание экологических и экономических интересов общества;
- рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов;
- платность природопользования и возмещение вреда окружающей среде;
- законность и неотвратимость наступления ответственности за экологические правонарушения;
- гласность и тесная связь с общественными организациями и населением в решении природоохранных задач;
- международное сотрудничество в охране окружающей природной среды.

Система источников экологического права имеет свои особенности: ведущее место занимают законы, что связано, прежде всего, со спецификой и важностью регулируемых отношений. Другой особенностью является достаточно широко развитое экологическое законодательство субъектов Российской Федерации (такое право им предоставлено ст. 72 Конституции РФ). В качестве такого рода источников можно упомянуть закон Республики Татарстан «О недрах», Лесной кодекс РТ и др.

Основным источников экологического права является Конституция РФ. В ней содержатся нормы, имеющее основополагающее значение для данной отрасли права. Так, в ст. 9 говорится, что земля и другие природные ресурсы используются и охраняются Российской Федерацией как основа жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории. Среди других прав граждан Конституцией (ст. 42) закреплено право на здоровую, благоприятную окружающую природную среду, на возмещение ущерба, причиненного здоровью граждан или их имуществу экологическим правонарушением.

Система специального экологического законодательства РФ состоит их двух подсистем: природоохранительного и природоресурсного законодательства. В первую входит Федеральный закон «Об охране окружающей среды», подписанный Президентом РФ 10 января 2002 г., Закон РФ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (1991 г.) и другие нормативно-правовые акты комплексного правового регулирования. Во вторую подсистему входят Земельный, Лесной и Водный кодексы РФ, Закон РФ «О животном мире» и иные нормативно-правовые акты, регулирующие природопользование.

Особую группу источников экологического права составляют международные договоры с участием Российской Федерации. К их числу относятся договоры о совместном освоении Антарктиды (1958 г.), о нераспространении ядерного оружия (1968 г), Киотский протокол об ограничении вредных выбросов в атмосферу, ратифицированный РФ в 2005 году.

Одним из основных отраслевых источников экологического права является, как указывалось выше, Федеральный закон № 7 – ФЗ «Об охране окружающей среды». Закон состоит из 16 глав и 84 статей и представляет собой комплексный нормативно-правовой акт, регулирующий широкий круг природоохранительных отношений.

В первой главе – «Общие положения» раскрывается содержание основных юридических понятий, используемых в Законе. Категория «**окружающая среда**» характеризуется как совокупность компонентов природной среды, природных и природно-антропогенных объектов, а также антропогенных объектов. **Природная среда (природа)** – совокупность компонентов природной среды, природных и природно-антропогенных объектов. **Компоненты природной среды** – земля, недра, атмосферный воздух, растительный и животный мир, околоземное пространство, обеспечивающие благоприятные условия жизни на Земле.

Естественные экологические системы, природные ландшафты охватываются понятием «**природный объект**». **Природно-антропогенный объект** характеризуется в законе как объект, созданный человеком (Цимлянское море) или измененный в результате его деятельности (каскад ГЭС на Волге). **Антропогенный объект** – это объект, созданный человеком для его социальных потребностей.

Объекты охраны окружающей среды составляют: земля, поверхностные и подземные воды, леса, растительность, атмосферный воздух, озоновый слой атмосферы. Особо охраняемые территории, такие как озеро Байкал, включаются в Список всемирного природного пользования.

Глава вторая Закона содержит нормы, закрепляющие основы управления в области охраны окружающей среды, разграничивающие полномочия в данной сфере между РФ и ее субъектами.

В третьей главе закрепляются права и обязанности граждан, общественных и других некоммерческих объединений в области охраны окружающей среды. Среди них важно отметить обязанности: сохранять природу и окружающую среду, бережно относится к природе и природным богатствам, соблюдать природоохранное законодательство.

Последующие главы определяют вопросы экономического регулирования в области охраны окружающей среды (в частности, устанавливается обязанность денежного возмещения за негативное воздействие на окружающую среду), нормирования в этой области (установление государственных нормативов качества окружающей среды), требования в области охраны окружающей среды при осуществлении хозяйственной деятельности. Выделяются особые объекты охраны (Глава 9), порядок экологического мониторинга (Глава 10) и контроля за окружающей средой (Глава 11). Положения о международном сотрудничестве в области окружающей среды закрепляются пятнадцатой главой Закона.

Вопросам *юридической ответственности* за нарушение экологического законодательства отведена Глава 14. В ней содержится ряд бланкетных норм, указывающих о применении имущественной, административной и уголовной ответственности. Декларируется обязанность полного возмещения вреда, причиненного действиями физических или юридических лиц окружающей среде, а равно здоровью и имуществу граждан (ст. 77). Таким образом, конкретные формы юридической ответственности в рассматриваемой сфере устанавливаются отраслевым законодательством.

Дисциплинарная ответственность наступает за нарушение трудовых обязанностей конкретным должностным лицом и иными виновными работниками организации и применяется по правилам ст. 192-194 ТК РФ.

Порядок и условия применения *имущественной ответственности*, связанной с действием экологического законодательства, регулируется соответствующими положениями глав 25 и 59 Гражданского кодекса РФ.

Ответственность за *административные правонарушения* в области охраны окружающей среды и природопользования предусматривается нормами Главы 8 Кодекса об административных правонарушениях, включающей в общей сложности 40 статей. К числу названных здесь правонарушений относятся: нарушение правил водопользования, лесопользования, незаконная порубка деревьев, уничтожение редких животных и растений, занесенных в Красную книгу РФ, нарушение правил охраны рыбных запасов и др. Санкцией за эти и другие правонарушения являются: а) штрафы, размеры которых в Кодексе разграничиваются по *субъекту* (штрафы на юридических лиц многократно превышают штрафы на физических лиц) и *по объекту* посягательства; б)

конфискация предметов, явившихся орудиями совершения; в) лишение специального права, предоставленного данному гражданину.

Уголовная ответственность за виновные деяния, признанные судом общественно опасными, охватывается содержанием Главы 26 УК РФ «Экологические преступления». Эти деяния могут повлечь применение наказания в виде уголовного штрафа, исправительных работ, лишения свободы, в ряде случаев виновное лицо может быть лишено судом права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х – 5 лет (в зависимости от тяжести преступления).

РАЗДЕЛ VI. ОСНОВЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА

ТЕМА 36. Рассмотрение гражданских дел в суде

36.1. Предмет, методы, принципы, источники гражданского процессуального права

Гражданское процессуальное право – это самостоятельная отрасль российского права. В ее основе лежат *процессуальные* отношения, то есть отношения, складывающиеся при осуществлении деятельности судов общей юрисдикции (федеральных или мировых). Гражданский процесс является одной из форм отправления *правосудия.*

Гражданское процессуальное право *определяется как система правовых норм, регулирующих гражданско-процессуальные правоотношения, складывающиеся между судом и другими участниками гражданского процесса*.

Гражданско-процессуальные правоотношения возникают между судом и гражданами, юридическими лицами, органами государства, принимающими в той или иной форме участие в процессе.

Предметом регулирования является гражданский процесс, то есть урегулированная гражданским процессуальным правом совокупность процессуальных действий и гражданско-процессуальных правоотношений, складывающихся между судом и другими субъектами при рассмотрении и разрешении гражданских дел.

Метод регулирования гражданско-процессуальных отношений в основном *императивно-диспозитивный*. Императивность (обязательность) проявляется в том, что гражданско-процессуальные отношения – это отношения власти и подчинения в силу обязательного участия в них суда. Диспозитивность проявляется в свободной реализации прав и обязанностей субъектов в рамках закона и равенстве сторон (участников) процесса.

Субъектами гражданско-процессуальных правоотношений являются суды, участники процесса: стороны (истец, ответчик, третьи лица), прокурор, лица, обращающиеся в суд за защитой прав, свобод, интересов других лиц, эксперты).

Принципы гражданского процессуального права это основные, руководящие начала, определяющие содержание всех его норм и институтов. Важнейшими ***принципами*** являются:

- осуществление правосудия только судом, недопущение создания каких – либо «чрезвычайных» органов, не предусмотренных Конституцией РФ;
- независимость судей и подчинение их только закону;
- неприкосновенность судей;
- равноправие всех перед законом и судом;
- возможность использования национального языка в гражданском процессе;
- непосредственность судебного разбирательства (суд обязан непосредственно и объективно исследовать все материалы дела);

• устность судебного разбирательства (разбирательство проходит устно, при неизменном составе судей);

• непрерывность судебного разбирательства (судебное заседание по каждому делу происходит непрерывно, за исключением времени для отдыха).

К ***источникам*** гражданского процессуального права относятся:

1. Конституция РФ – основной источник, где закрепляются основные права и свободы личности, определяется судебная система РФ, принципы ее формирования и деятельности, осуществление *правосудия возлагается только на суды*, то есть исключается возможность использовать для этих полномочий какие-либо иные органы.

2. Гражданский процессуальный кодекс (ГПК) РФ – центральный, отраслевой источник гражданского процессуального права, принят 14 ноября 2002 г. В ГПК РФ закрепляется порядок производства гражданских дел в суде, принципы гражданского судопроизводства, подведомственность и подсудность гражданских дел, порядок доказывания, процессуальные сроки, порядок исполнения судебных актов и т.д. Положения ГПК распространяются на суды общей юрисдикции и мировые суды.

3. Федеральные законы конкретизируют положения Конституции и ГПК, в частности, в отношении судебного порядка обжалования решений органов государственной власти, местного самоуправления, должностных лиц. В них содержатся нормы, регулирующие порядок исполнения судебных актов, уплаты государственной пошлины при рассмотрении дел в судах и т.д. (например, Федеральные законы «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (1995 г.), «О государственной пошлине» (2003 г.), «Об исполнительном производстве» (2000 г.)).

4. Особое место в источниках гражданского процессуального права занимают постановления и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, наделенного, в соответствии со ст. 126 Конституции РФ, правом давать разъяснения по вопросам судебной практики.

5. В соответствии со ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы, в том числе и гражданского процессуального права. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Участники гражданского процесса – это лица и стороны, участвующие в процессе.

Лицами, участвующими в процессе, являются его стороны, третьи лица, прокурор, эксперты.

Стороны, участвующие в процессе – 1) *истец* – тот, кто ищет защиты в суде нарушенных кем-либо прав или охраняемых законом интересов и 2) *ответчик* – тот, кто отвечает по суду, с правом защиты и своих интересов. Стороны пользуются равными процессуальными правами и несут равные обязанности.

36.2. Подведомственность и подсудность гражданских дел

В Российской Федерации граждане и юридические лица вправе обращаться за гражданско-правовой защитой к любому уполномоченному органу государства, например, к начальнику УВД, к органу опеки и попечительства, в нотариальный орган. В соответствии со ст. 46 Конституции РФ, решения и действия (бездействия) органов государственной власти и органов местного самоуправления могут быть обжалованы в суд. Каждый орган решает те вопросы, на которые он уполномочен законом.

Разграничение полномочий по разрешению юридических дел между различными государственными и иными юрисдикционными органами называется **ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬЮ**.

В действующем законодательстве участие органов исполнительной власти в разрешении споров о праве сведено к минимуму. Так, согласно п. 2 ст. 11 ГК РФ защита гражданских прав в административном порядке осуществляется лишь в случаях, предусмотренных законом. Решение, принятое в административном порядке, может быть обжаловано в суд. Таким образом, по общему правилу споры о праве подведомственны *судам*. Судам общей юрисдикции подведомственны споры, вытекающие из гражданских, семейных, трудовых, административных жилищных, экологических и некоторых других правоотношений, если одна из сторон спора – гражданин, либо если иск подан в защиту интересов гражданина. Кроме того, этим судам подведомственны дела об оспаривании нормативных правовых актов, если обратившейся стороной было и юридическое лицо. Если иск подан в нарушение установленной законом подведомственности, судья отказывает в принятии искового заявления.

При принятии искового заявления суд обращает внимание и на *подсудность* рассмотрения данным судом требований, содержащихся в подаваемом заявлении. **Подсудность** – *это относимость подведомственного гражданским судам спора к ведению определенного суда*. Следует различать 1) подсудность в зависимости от звеньев гражданского суда и 2) территориальную подсудность.

ПОДСУДНОСТЬ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЗВЕНЬЕВ ГРАЖДАНСКОГО СУДА.

Мировому судье в качестве суда первой инстанции подсудны дела по имущественным спорам, если цена иска не превышает 500 минимальных размеров оплаты труда; дела, вытекающие из семейно-брачных отношений, в частности, о расторжении брака, если между супругами отсутствует спор о детях; дела, вытекающие их трудовых отношений, за исключением споров о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

Районный суд в качестве суда первой инстанции рассматривает основную массу гражданских споров, за исключением дел, отнесенных ГПК к подсудности мировых и специализированных (например, военных) судов.

Верховный суд республики в составе РФ, краевой, областной суд рассматривает в качестве суда первой инстанции гражданские дела: связанные с государственной тайной, об оспаривании нормативных правовых актов органа

государственной власти субъектов РФ, затрагивающих права и свободы граждан, о приостановлении деятельности или ликвидации регионального подразделения политической партии, местной религиозной организации, об оспаривании решений избирательных комиссий субъектов РФ.

Верховный Суд РФ рассматривает в качестве суда первой инстанции гражданские дела: об оспаривании нормативных актов Президента, Правительства, иных федеральных органов государственной власти; об оспаривании постановлений о прекращении полномочий судей; о приостановлении деятельности или ликвидации политических партий, общероссийских и международных объединений; о разрешении споров между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ, переданных на рассмотрение Президентом РФ.

ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ПОДСУДНОСТЬ

Определив, какому из звеньев суда подсуден спор, необходимо установить территорию принадлежности спора.

Согласно ст. 28 ГПК иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

Допускается *подсудность по выбору истца*. Так, иск к ответчику, место жительства которого неизвестно, может быть предъявлен по месту нахождения его имущества. Иск о взыскании алиментов может быть предъявлен истцом также в суд по месту его жительства. Иск о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья, может быть предъявлен в суд по месту жительства истца или по месту причинения вреда. Иски о защите прав потребителей могут предъявляться в суд по месту жительства или месту пребывания истца либо по месту заключения или месту исполнения договора. Выбор между несколькими судами принадлежит истцу.

ГПК содержит понятие *исключительной подсудности*, то есть такой, которая предусматривает обязанность истца обратиться в строго определенный суд (ст. 30). Так, иски о правах на объекты недвижимости предъявляются в суд по месту нахождения соответствующего имущества. Иски кредиторов наследодателя, предъявляемые до принятия наследства наследниками, подсудны суду по месту открытия наследства. Иски перевозчиков, вытекающие из договоров перевозки, предъявляются в суд по месту нахождения перевозчика.

Может возникнуть подсудность нескольких связанных между собой дел (ст. 31 ГПК), например, при иске к нескольким ответчикам, проживающим в разных местах, в этом случае иск предъявляется в суд по месту жительства или месту нахождения одного из ответчиков по выбору истца.

36.3. Порядок предъявления исков и рассмотрения дел в суде первой инстанции

Для возбуждения судопроизводства по конкретному гражданскому делу необходимо обращение в суд заинтересованного лица с исковым заявлением.

Иск обычно состоит из трех составных частей: предмет иска, его основание и содержание.

Под *предметом* иска понимается требование, выдвигаемое истцом в своем заявлении, в отношении которого суд должен высказать свое суждение в форме судебного решения.

Основание иска являются юридические факты, свидетельствующие о наличии у истца субъективных прав.

Под *содержанием* иска понимается выраженная в нем просьба судебным решением подтвердить существование или отсутствие спорного правоотношения либо обязать ответчика совершить определенное действие или воздержаться от определенного действия.

Иск может быть подан заинтересованным лицом или прокурором.

Исковое заявление подается в письменной форме. Оно должно содержать: наименование суда, точное наименование истца и ответчика, их место жительство или нахождения; содержание исковых требований, изложение обстоятельств, которыми истец обосновывает свои требования, указание обстоятельств, подтверждающих исковые требования, цену иска, подпись истца и дату подачи заявления. К исковому заявлению прилагаются необходимые письменные доказательства (договоры, расписки, накладные, квитанции, чеки и др.). Истец обязан подать исковое заявление с копиями по числу ответчиков.

Судья в течение пяти дней со дня поступления искового заявления обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству суда. О принятии искового заявления к производству судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции. Но так бывает не всегда. Судья вправе:

- отказать в приеме искового заявления (например, если имеется вступившее в силу решение суда по другому спору между теми же сторонами и по тем же основаниям);
- возвратить исковое заявление (в частности, если дело неподсудно данному суду);
- оставить исковое заявление без движения, если оно оформлено в нарушение требований ст. 131, 132 ГПК, предоставив истцу разумный срок для исправления недостатков.

Судья, признав дело подготовленным, выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании, извещает стороны, других лиц, участвующих в деле, о времени и месте рассмотрения дела.

Сроки рассмотрения и разрешения гражданских дел установлены ст. 154 ГПК РФ. Гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд, а мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. Дела о восстановлении на работе, о взыскании алиментов рассматриваются и разрешаются до истечения месяца.

Статья 155 ГПК устанавливает, что разбирательство гражданского дела происходит в судебном заседании с обязательным извещением лиц, участвующих в деле.

Разбирательство конкретного гражданского дела в суде состоит из следующих стадий: подготовительной, исследования обстоятельств дела, прений сторон, постановления и оглашения решения. Все эти стадии судебного заседания подробно регулируются ГПК (главы 15 и 16). ГПК также регулирует основания для приостановления и прекращения производства по делу (главы 17, 18), оставления заявления без рассмотрения (глава 19).

Постановление суда первой инстанции, которым разрешается дело по существу, принимается именем Российской Федерации в форме решения суда.

Решение суда принимается в совещательной комнате, где могут находиться только судьи, входящие в состав суда по делу.

Решение суда излагается в письменной форме председательствующим или одним из судей, оно состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей.

В водной части решения суда указывается дата и место принятия решения суда, наименование суда, принявшего решение, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения суда содержит указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения должны быть указаны: обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

Резолютивная часть решения суда должна содержать выводы суда об удовлетворении иска либо об отказе в удовлетворении иска полностью или в части, указание на распределение судебных расходов, срок и порядок обжалования решения суда.

36.4. Порядок производства в суде второй инстанции. Пересмотр вступивших в законную силу судебных постановлений

ГПК предусматривает возможность обжалования суда первой инстанции.

Решения мировых судей могут быть обжалованы в апелляционном порядке сторонами и другими лицами, участвующими в деле, в соответствующий районный суд через мирового судью в течение десяти дней со дня принятия решения мировым судьей. Рассмотрение дела судом апелляционной инстанции проводится по правилам производства в суде первой инстанции. Районный суд при рассмотрении апелляционной жалобы вправе:

- оставить решение мирового судьи без изменения, жалобу без удовлетворения;
- изменить решение мирового судьи или отменить его и принять новое решение;
- отменить решение мирового судьи полностью или в части и прекратить судебное производство либо оставить жалобу без рассмотрения (в последнем

случае постановление районного суда принимается в форме апелляционного решения, вступающее в законную силу со дня его принятия).

На решения других судов РФ, принятых по первой инстанции, заинтересованным лицом может быть подана кассационная жалоба, а прокурором – кассационное представление в течение десяти дней со дня принятия решения судом первой инстанции в окончательной форме. Полномочия суда кассационной инстанции при рассмотрении кассационной жалобы (протеста) аналогичны полномочиям суда апелляционной инстанции.

Постановление суда кассационной инстанции выносится в форме кассационного определения, вступающего в силу с момента его вынесения.

Вступившие в законную силу судебные постановления судов, за исключением судебных постановлений Президиума Верховного суда РФ, могут быть обжалованы в суд *надзорной* инстанции в течение года со дня их вступления в законную силу. Право на такое обжалование имеют лица, участвующие в деле, другие лица, права и законные интересы которых нарушены судебными постановлениями. Кроме того, право на обращение в суд надзорной инстанции с представлением о пересмотре вступивших в силу решений и определений суда, в котором при рассмотрении дела участвовал прокурор, имеют должностные лица органов прокуратуры, указанные в ст. 377 ГПК: Генеральный прокурор РФ и его заместители – в любой суд надзорной инстанции; прокурор субъекта РФ, прокурор военного округа (флота) – соответственно в президиум верховного суда республики, областного, краевого суда, суда города федерального значения, суда автономной области, суда автономного округа, окружного (флотского) военного суда.

В суде надзорной инстанции, за исключением Верховного Суда РФ, надзорная жалоба или представление прокурора рассматривается не более чем месяц, а в Верховном Суда РФ – не более чем два месяца. По результатам рассмотрения дела в порядке надзора суд надзорной инстанции выносит мотивированное определение, вступающее в силу со дня его вынесения.

РАЗДЕЛ VII. ОСНОВЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

ТЕМА 37. Основные положения административного права

Административное право – отрасль российского права, содержащая правовые нормы, регулирующие общественные отношения, возникающие в связи с реализацией исполнительной власти. Речь идет об общественных отношениях, в сфере государственного управления или исполнительно-распорядительной деятельности органов государства. Субъекты исполнительной власти повседневно руководят хозяйственными, социально-культурными и административно-политическими процессами. Закрепляя правила поведения в области государственного управления, административное право придает управленческим решениям статус правоотношений. Специфика административных правоотношений – наличие специальных субъектов – органов исполнительной власти или иных исполнительных органов. Государственное управление и исполнительная власть – близкие понятия, включающие три основных признака: управленческий (исполнительный) аппарат, выполняемую им деятельность (управленческую, исполнительную) и используемую в этом процессе власть.

Источники административного права – это различные административно-правовые нормы:

– *федерального уровня* (Конституция РФ – ст. 71-73, 110-117; Кодекс РФ об административных правонарушениях (введен в действие с 1 июля 2002 г.); Законы РФ «О пожарной безопасности» (1994 г.), «Об органах федеральной службы безопасности» (1995 г.) и др.; указы Президента РФ и постановления Правительства РФ).

– *регионального уровня* (законы субъектов РФ, указы президентов республик в составе РФ, постановления и распоряжения глав администраций);

– *акты органов местного самоуправления;*

– *нормативные акты руководителей государственных предприятий.*

Субъекты административного права

Субъектами административного права являются граждане, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления.

Гражданин как субъект административно-правовых отношений – это физическое лицо, которое не находится в устойчивых правовых связях с данной организацией. Граждане могут стать участниками административных правоотношений. В этом случае они выступают в качестве стороны, *обязанной* выполнять обращенные к ним требования административно-правовых норм, исходящих от органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и их должностных лиц (примером такой обязанности является обязанность соблюдать правила пожарной безопасности в лесах). Вместе с тем, гражданин имеет возможность *реализовать принадлежащее ему законное право*, и при нарушении этого права он обращается с жалобой в орган исполнительной власти или с иском в суд, используя свое право на защиту.

Исполнительная власть – осуществляет государственное управление, обладая значительной юридической самостоятельностью по отношению к законодательной и судебной ветвям государственной власти. Органы исполнительной власти подразделяются на федеральные (Правительство РФ) и региональные (то есть органы исполнительной власти субъектов РФ).

В зависимости от характера компетенции различаются органы общей, отраслевой и межотраслевой компетенции.

Органы общей компетенции – правительства, администрации субъектов РФ. Они осуществляют руководство большинством отраслей управления.

Органы отраслевой компетенции осуществляют руководство в определенной отрасли (например, Министерство образования и науки РФ).

Органы межотраслевой компетенции выполняют специальные функции, общие для отраслей и сфер управления (например, Министерство финансов РФ).

По порядку разрешения подведомственных вопросов различают коллегиальные и единоначальные органы. Коллегиальные органы представляют собой организационно оформленную группу лиц, принимающих решение большинством голосов, например, правительства республик в составе РФ. В единоначальных органах решения по вопросам, входящим в их компетенцию, принимаются их руководителем (министерства, администрации краев и областей и т.д.).

Органы местного самоуправления – третий, самостоятельный вид субъектов административного права. Правовая основа деятельности органов местного самоуправления определяется Конституцией РФ (Глава 8), федеральным законодательством, конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации.

К органам местного самоуправления относятся выборные органы, образуемые в соответствии с законодательством и уставами муниципальных образований. Наличие выборных органов является обязательным, другие органы образуются в соответствии с уставами муниципальных образований.

Уставом муниципального образования могут быть предусмотрены должности главы муниципального образования и должности иных выборных лиц. Глава муниципального образования и другие выборные должностные лица подчиняются населению и представительному органу местного самоуправления, срок их полномочий не может быть менее двух лет. Закон предусматривает определенные гарантии местного самоуправления. Так, решения органов местного самоуправления и их должностных лиц обязательны для исполнения всеми предприятиями и учреждениями, расположенными на территории муниципального образования, а также всеми гражданами. Эти решения могут быть отменены лицами, их принявшими, либо признаны недействительными в судебном порядке.

Акты органов исполнительной власти и государственных должностных лиц, нарушающих права местного самоуправления, могут быть оспорены в суде гражданами, проживающими на территории соответствующего

муниципального образования, а также органами местного самоуправления и их должностными лицами.

Административная ответственность

Административная ответственность – это самостоятельный вид юридической ответственности, сущность которой заключается в полномочии суда, органа управления или должностного лица применить к лицу, совершившего административное правонарушение, меры административного взыскания.

Основанием административной ответственности является административное правонарушение (проступок), за совершение которого к виновному применяется административное взыскание.

Основным нормативным актом, устанавливающим административную ответственность, является Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, введенный в действие с 1 июля 2002 г. (в дальнейшем – КоАП РФ). Субъекты РФ вправе принимать свои законодательные и иные акты, в том числе кодифицированные, об административных правонарушениях. Однако данные нормативно-правовые акты должны основываться на общих положениях и принципах федерального законодательства, установленных КоАП РФ. Кроме того, этим законодательством определяются: перечень видов административных наказаний и правила их применения, порядок производства по делам об административных правонарушениях, порядок исполнения постановлений о назначении административных наказаний и некоторые другие общие положения (ст. 1.3. КоАП).

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1. КоАП).

Административное правонарушение характеризуется антиобщественным характером деяния (действия или бездействия), поскольку посягает на общественный или государственный порядок, причиняет вред интересам граждан и государства.

Элементами состава административного правонарушения является объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона.

Объектом административного правонарушения являются общественные отношения, охраняемые мерами административной ответственности (предписания, запреты, правила, содержащиеся в нормативно-правовых актах).

Объективная сторона выражается в действии или бездействии, запрещенном нормами административного права. Оно характеризуется и другими признаками: способом совершения проступка, временем, местом, размером ущерба, повторностью и др.

Субъектами административного правонарушения могут быть граждане (физические лица), достигшие к моменту его совершения возраста шестнадцати лет, должностные лица (в случае совершения ими административного

правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей), и, в установленных законом случаях, юридические лица.

Субъективная сторона административного правонарушения выражается в психическом отношении лица к совершенному проступку и его последствиям. Оно может выступать в форме умысла или неосторожности, что характеризует разные формы вины.

За совершение административных правонарушений, согласно ст. 3.2. КоАП, могут устанавливаться и применяться следующие административные взыскания:

1) предупреждение – официальное порицание физического или юридического лица, выраженное в письменной форме;

2) административный штраф – денежное взыскание, выраженное в величине, кратной минимальному размеру оплаты труда РФ или сумме неуплаченных налогов, сборов или стоимости предмета административного правонарушения. Размер штрафа, налагаемого на граждан, исчисляемого исходя из минимального размера оплаты труда, не может превышать 25 таких величин, на должностных лиц – 50, на юридических лиц – 1 тысячу. Максимальный размер штрафа за нарушение федерального законодательства (антимонопольного, экологического и др.) не может превышать для должностных лиц двести минимальных размеров оплаты труда, для юридических лиц – пять тысяч указанных величин;

3) возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;

4) конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;

5) лишение специального права, предоставленного физическому лицу (например, права управления автомобилем) на срок от одного месяца до двух лет;

6) административный арест на срок до 15 суток, а в условиях чрезвычайного положения или в зоне проведения контртеррористической операции – до 30 суток, арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества;

7) административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) дисквалификация, т.е. лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, осуществлять предпринимательскую деятельность, срок дисквалификации – от 6 месяцев до 3-х лет.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, рассматриваются в пределах компетенции, установленной главой 23 КоАП:

- судьями (мировыми судьями);
- комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- федеральными органами исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями и территориальными органами, а также иными

государственными органами, уполномоченными на то, исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными актами Президента РФ или Правительством РФ.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ, рассматриваются в пределах полномочий, установленных этими законами:

- мировыми судьями;
- комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- уполномоченными органами и учреждениями органов исполнительной власти субъектов РФ;
- административными комиссиями, иными коллегиальными органами, создаваемыми в соответствии с законами субъектов РФ.

Постановление по делу об административном правонарушении может быть обжаловано:

- вынесенное судьей – в вышестоящий суд;
- вынесенное коллегиальным органом – в районный суд по месту нахождения коллегиального органа;
- вынесенное должностным лицом – в вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу либо в районный суд по месту рассмотрения дела;
- вынесенное иным органом, созданным в соответствии с законами субъектов РФ, – в районный суд по месту рассмотрения дела.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение десяти суток со дня получения копии постановления. Суд или иной орган, указанный выше, обязан рассмотреть поступившую ему жалобу в десятидневный срок со дня ее поступления со всеми материалами, а жалоба на постановление об административном аресте рассматривается в течение суток с момента подачи жалобы, если лицо, привлеченное к административной ответственности, отбывает административный арест.

РАЗДЕЛ VIII. ОСНОВЫ УГОЛОВНОГО ПРАВА

ТЕМА 38. Основные положения российского уголовного права

Уголовное право – одна из важнейших отраслей права каждого государства. Оно определяет, какие действия признаются преступными, и какие наказания могут применяться за их совершение. Нормы уголовного права составляют правовую базу борьбы с преступностью.

Уголовное право России – это отрасль права, представляющая собой систему юридических норм, определяющих преступность и наказуемость деяний.

Задачи уголовного права определяются ст. 2 Уголовного кодекса РФ (в дальнейшем – УК РФ) – это: охрана прав и свобод человека и гражданина, собственности, общественного порядка и общественной безопасности, окружающей среды, конституционного строя Российской Федерации от преступных посягательств, обеспечение мира и безопасности человечества, а также предупреждение преступлений. Для осуществления указанных задач УК РФ устанавливает основание и принципы уголовной ответственности, определяет, какие опасные для личности, общества или государства деяния признаются преступлениями, и устанавливает виды наказаний и иные меры уголовно-правового характера за совершение преступлений.

Уголовное законодательство состоит из Уголовного кодекса РФ, подписанного Президентом РФ 13 июня 1996 г. Кодекс основан на Конституции РФ, общепризнанных принципах и нормах международного права. Новые законы, предусматривающие уголовную ответственность, должны включаться в Уголовный кодекс.

УК РФ содержит ряд принципов, то есть основных положений, на которых базируется уголовное законодательство, в том числе:

- принцип *законности* (ст. 3), означающий, что никто не может быть привлечен к уголовной ответственности, подвергнут наказанию иначе, как за совершенное деяние (действие или бездействие), содержащее состав преступления, предусмотренный уголовным законом;
- принцип *неотвратимости ответственности* состоит в том, что уголовный закон предписывает неуклонно соблюдать его требования о полном и своевременном раскрытии каждого преступления и применения к виновному лицу справедливого наказания.

Уголовное право России, как система юридических норм, подразделяется на общую и особенную части. В *общей* части (разделы I-VI УК) формулируются общие положения уголовной ответственности, понятие преступления, формы вины, обстоятельства, смягчающие, усиливающие и исключающие уголовную ответственность, цели наказания, дается характеристика видов наказания, правил их назначения и т.д.

Особенная часть УК РФ включает нормы о конкретных видах преступлений и санкциях за них (мерах уголовного наказания).

Понятие и признаки преступления

В ст. 14 УК РФ содержится понятие преступления, определяемое как *виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Кодексом под угрозой наказания.* Далее указывается, что не является преступлением действие или бездействие, хотя формально и содержащее признаки какого-либо деяния, предусмотренного уголовным законом, но в силу малозначительности не представляющее общественной опасности. Так, если со стенда магазина тайно унесена авторучка, формально эти действия можно определить как кражу. Однако незначительность ущерба исключает возможность уголовного наказания.

Как видно из указанного определения, законодатель придает преступлению важные признаки – виновность, общественную опасность и противоправность.

Виновный характер деяния означает, что преступник либо сознательно нарушил уголовно-правовую норму, либо действовал, пренебрегая правилами предосторожности, либо не задумывался о последствиях своих действий, хотя мог и должен был это сделать.

Общественная опасность деяния показывает, что оно совершается во вред интересам, охраняемым уголовным законом. Преступление как вид правонарушения характеризуется самой высокой степенью опасности для общества. Иные правонарушения, хотя они и причиняют вред, не достигают такой степени общественной опасности, чтобы считать их преступлениями. Так, превышение водителем установленной скорости движения составляет административное правонарушение. Если же в результате такого нарушения был травмирован пешеход и причинен вред здоровью гражданина, то в этом случае наступает уголовная ответственность. Степень общественной опасности можно определить, рассматривая «количественные» признаки преступления в разных его элементах. Например, при уничтожении или повреждении чужого имущества по неосторожности в крупном размере (ст. 168 УК) суд выясняет объем причиненного ущерба, цель действий преступника, действительно ли преступник действовал неосторожно или же деяние было заранее спланировано. (Крупным размером признается стоимость имущества, в пятьсот раз превышающая минимальный размер оплаты труда в РФ на момент совершения преступления).

Слово «*деяние*» в определении преступления – сложное понятие, оно означает не только действие, но и преступное бездействие (например, неоказание помощи больному без уважительных причин врачом скорой помощи).

В зависимости от характера и степени общественной опасности все деяния подразделяются на четыре *категории* (ст. 15 УК РФ):

- преступления *небольшой тяжести*, за совершение которых максимальное наказание не превышает *двух* лет лишения свободы;
- преступления *средней тяжести*, за совершение которых максимальное наказание не превышает *пяти* лет лишения свободы;
- *тяжкие преступления*, за совершение которых максимальный срок лишения свободы не превышает *десяти* лет;

– *особо тяжкие преступления* (только **умышленные** деяния), за совершение которых предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок *свыше десяти лет или более строгое наказание*.

Противоправность проявляется в том, что виновное лицо нарушает закрепленное в норме уголовного закона запрещение совершать деяние, причиняющее или способное причинить существенный ущерб объектам, охраняемым этим законом. Так, ст. 158 УК под угрозой уголовного наказания запрещает похищение личного имущества граждан. Противоправность деяния может выражаться и в невыполнении лицом возложенных на него обязанностей (ст. 342 УК – нарушение уставных правил караульной службы лицом, входящим в состав караула). Если совершенное деяние уголовным законом не предусмотрено, то это не может служить основанием для привлечения лица к уголовной ответственности. Уголовный кодекс РФ исключает применение *аналогии*, то есть привлечение к ответственности за деяние, не предусмотренное законом, по каким-то схожим составам преступления.

Уголовная ответственность

Совершение преступления влечет применение к виновному наказания, являющегося сугубо уголовно-правовой категорией. За совершение других правонарушений также наступает ответственность, но она принимает иные формы, например форму взыскания.

Уголовная ответственность – предусмотренные законом неблагоприятные последствия (уголовное наказание, судимость), наступающие для совершившего преступление лица, наступившие в результате приговора суда. Уголовная ответственность, в отличие от других видов ответственности, имеющих «разовый» характер, (имущественной, дисциплинарной и др.), «*растянута*» *во времени*. Так, после отбытия наказания в виде лишения свободы за этим лицом в течение ряда лет будет сохраняться еще одно неблагоприятное последствие – *судимость* (ст. 86 УК). Судимость учитывается при рецидиве преступлений и при назначении наказания. По истечении сроков, указанных в ст. 86 (от 3-х до 8 лет, в зависимости от категории преступлений), судимость погашается, что аннулирует все правовые последствия, связанные с судимостью.

Основанием уголовной ответственности является необходимое и достаточное условие привлечения лица к уголовному наказанию. По российскому уголовному закону таким условием является *состав преступления – совокупность признаков, закрепленных уголовным законом, которые характеризуют общественно опасное деяние как преступление*. Иначе говоря, это описание или определение в диспозиции уголовного закона того или иного преступления. Составы конкретных преступлений изложены в Особенной части УК РФ. Например, в ст. 158 УК предусмотрен состав кражи чужого имущества. При описании состава преступления законодатель использует такие признаки, которые отграничивают одно преступление от других или от непреступных действий. Так, состав кражи определяется как *тайное* похищение чужого имущества. Указание на способ изъятия и завладения имуществом

отграничивает кражу от грабежа и разбоя и других преступлений. Таким образом, состав преступления – это краткое описание того или иного преступления.

Состав преступления включает в себя ***четыре элемента***:

Объект преступления – охраняемые уголовным законом общественные отношения, которым причиняется вред (личность, собственность, общественная безопасность и общественный порядок и др.), то есть то, на что направлено преступление;

Объективная сторона преступления – это действие или бездействие, посредством которых совершается преступление, характеристика внешних, объективных признаков преступления (таких как способ, время, обстановка и средства совершения преступления).

Субъект преступления – это физическое лицо, его совершившее. Субъектом преступления по российскому уголовному законодательству может быть только вменяемое лицо, достигшее до совершения преступления шестнадцатилетнего возраста. За некоторые, наиболее общественно опасные, преступления (убийство, грабеж, изнасилование и др.) лицо привлекается к уголовной ответственности с четырнадцати лет.

Субъективная сторона преступления характеризует психическое, субъективное отношение лица к совершаемому деянию и наступившим последствиям. В ее содержание входит вина в форме умысла и неосторожности, мотив и цель преступления.

Наличие в деянии состава преступления является единственным основанием уголовной ответственности.

Уголовный закон различает *стадии совершения преступления*. В частности, это приготовление к преступлению, покушение на преступление, оконченное преступление.

При наличии определенных обстоятельств отдельные деяния, хотя формально и подпадают под признаки преступления, не признаются таковыми. К этим обстоятельствам относится необходимая оборона и крайняя необходимость.

Необходимая оборона (ст. 37 УК) – это правомерная защита своих прав и интересов, прав и интересов другого лица, общества, государства от общественно опасного посягательства. При необходимой обороне обороняющийся причиняет вред посягающему, но действия обороняющегося правомерны, если нападение было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой такого насилия и при условии, если обороняющийся не допустил превышение пределов необходимой обороны.

Состояние *крайней необходимости* – это устранение опасности, угрожающей интересам государства, общественным интересам, личности или правам данного лица или других граждан, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена другими средствами и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред (ст. 39 УК). Не является преступлением действия гражданина, если он

причинил вред преступнику (например, нанес травму) при его задержании или пресечении преступных действий.

Уголовное наказание

НАКАЗАНИЕ *в уголовном праве – это мера государственного принуждения, предусмотренная Уголовным кодексом, и применяемая по приговору суда к лицу, признанному виновным в совершении преступления. Сущность наказания заключается в лишении или ограничении прав и свобод этого лица (ст. 43 УК).*

Наказание применяется в целях восстановления социальной справедливости, а также в целях исправления осужденного и предупреждения совершения новых преступлений. Наказание не имеет целью причинение подозреваемому или осужденному физического страдания или унижение человеческого достоинства.

Ниже указаны наиболее общие виды наказаний, установленные Уголовным законом (ст. 44 УК):

а) штраф – денежное взыскание, назначаемое в пределах, определяемых исходя из величины минимального размера оплаты труда либо заработка (дохода) осужденного за определенный период;

б) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, например, запрещение занимать должности на государственной службе или работать на должностях с материальной ответственностью;

в) лишение специального воинского или почетного звания, классного чина и государственных наград;

г) обязательные работы – выполнение осужденным в свободное от работы время бесплатных общественно полезных работ, вид которых определяется органами местного самоуправления. Срок обязательных работ от 60 до 240 часов, они отбываются не свыше 4 часов в день;

д) исправительные работы – трудовая деятельность осужденного по месту основной работы, когда в течение определенного периода из его заработка удерживается от пяти до двадцати процентов в доход государства. Исправительные работы устанавливаются на срок от 2 месяцев до 2 лет.

ж) ограничение свободы – содержание осужденного в специальном учреждении (исправительном центре) под надзором, но без изоляции от общества. Это наказание назначается только трудоспособным лицам, достигшим к моменту вынесения приговора совершеннолетия. По общему правилу, срок ограничения свободы устанавливается от одного года до пяти лет;

з) арест - содержание осужденного, достигшего к моменту вынесения приговора 16 лет, в условиях строгой изоляции от общества на срок от одного до шести месяцев;

и) лишение свободы на определенный срок – изоляция осужденного от общества путем направления его в исправительное учреждение (колонию – поселение, колонию общего, строгого, особого режима или тюрьму). Срок лишения свободы устанавливается в пределах от шести месяцев до 20 лет;

к) пожизненное лишение свободы назначается как альтернатива (замена) смертной казни;

л) смертная казнь – исключительная мера наказания – предусмотрена только за совершение особо тяжких преступлений, посягающих на жизнь. В настоящее время смертная казнь в России, как вид уголовного наказания, не применяется, ввиду установления моратория, обусловленного общей согласованной политикой европейских государств.

Вопросы применения и отбытия отдельных видов наказаний регулируются специальным кодифицированным актом – Уголовно-исполнительным кодексом, определяющим правовое положение осужденных в период действия уголовной санкции.

Как отмечалось выше, вопросы конкретных составов преступлений и мер уголовного наказания за эти преступления закрепляются нормами Особенной части УК РФ. Расположение нормативно-правового материала в этой части – не случайная конструкция, а свидетельство системного, концептуального подхода государства к ценностям, охраняемым Конституцией РФ и Уголовным законом: личность – семья – общество – государство.

Схема Особенной части УК построена следующим образом: «Преступления против личности» (раздел VII); «Преступления в сфере экономики» (раздел VIII); «Преступления против общественной безопасности и общественного порядка» (раздел IX); «Преступления против государственной власти» (раздел X); «Преступления против военной службы» (раздел XI); «Преступления против мира и безопасности человечества» (раздел XII).

К лицам, совершившим преступление, закон установил основные, дополнительные, альтернативные (основные и дополнительные) меры наказания и исключительную меру.

К *основным* мерам наказания уголовный закон относит, в частности, лишение свободы, исправительные работы без лишения свободы и др. (ст. 44 УК).

Дополнительные меры – это, к примеру, лишение воинского или специального звания. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, штраф, увольнение от должности могут применяться в качестве как основных, так и дополнительных наказаний (ст. 45 УК), как *альтернативные* меры.

КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

1. Какой из нижеперечисленных признаков не является чертой трудовых отношений?
   a) добровольность
   b) подчинение распорядку организации
   c) возмездность
   d) государственно-властные полномочия организации
2. Является ли переводом переход работника в другую организацию с согласия работодателя при его активном содействии?
3. Правомерно ли увольнение работника по инициативе работодателя, если работник отказывается изучать специальную литературу по своей специальности?
4. Куда должен обратиться работник для разрешения спора о восстановлении на работе: в Комиссию по трудовым спорам, районный суд, трудовой арбитраж, мировой суд?
5. К какой группе (имущественных или неимущественных) отношений относятся данные семейные отношения:
   a) выбор родителями школы для обучения ребенка;
   b) подарок от детей в день серебряной свадьбы родителей;
   c) решение вопроса о месте жительства ребенка в случае раздельного проживания родителей?
6. В каком органе зарегистрируют свой брак секретарь-архивист и машинистка, работающие в посольстве РФ на Кубе?
7. В ходе судебного разбирательства по разделу имущества семьи Пестовых гражданка Пестова просила не включать в общую старинную вазу, полученную в наследство от отца, автомобиль «Пежо», приобретенный во время брака на средства, которые она заработала в период работы за границей, золотые серьги, которые носила только она. Пестова пояснила суду, что все перечисленное – ее личное имущество, не подлежащее разделу. Как должен поступить суд?
8. По проекту закона Городской думы г. Волжска безбилетный проезд в муниципальном транспорте объявлялся преступлением и за него устанавливалось наказание в виде высылки из города на срок до 6 месяцев. Найдите ошибки, допущенные в проекте закона.
9. Гражданин Семенов, поссорившись со своим приятелем Поповым, решил убить его и, подкараулив его в сквере, нанес два удара ножом, от которых Попов скончался на месте. Определите элементы состава преступления.
10. С., П., З. решили ограбить магазин. Договорившись с продавцом М., чтобы тот оставил незапертым окно, они ночью проникли внутрь помещения и вынесли электронную аппаратуру. Определите вид соучастия каждого из указанных лиц.
11. Расположите перечисленные наказания в порядке усиления строгости наказания.
    a) арест

b) исправительные работы
c) обязательные работы
d) ограничение свободы
e) штраф

12. Что является предметом трудового права?
    a) трудовые отношения
    b) отношения по рассмотрению трудовых споров
    c) отношения между работающими собственниками
    d) отношения между трудовыми корпорациями, не применяющими труд наемных работников
13. Относится ли к методу трудового права участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений?
    a) при определенных условиях
    b) не относится
    c) в зависимости от содержания устава отраслевого профсоюза
14. Являются ли коллективные договоры и соглашения источниками трудового права?
    a) не являются
    b) в зависимости от содержания коллективного договора
    c) являются
    d) в зависимости от состава сторон, подписавших соглашение
15. Может ли работник, подавший заявление на увольнение по собственному желанию, отозвать заявление?
    a) может при любых условиях
    b) может при условии, что на его место не приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода
    c) не может
    d) может, если заявление не подписано работодателем
16. Через какое время работник, по общему правилу, приобретает право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск?
    a) через один год работы
    b) через 11 месяцев работы
    c) через 6 месяцев работы
    d) через 3 месяца работы.
17. Основным отраслевым источником трудового права является:
    a) Трудовой кодекс РФ
    b) Декларация прав и свобод человека
    c) Конституция РФ
    d) Основы законодательства РФ об охране труда
18. К дополнительным условиям трудового договора относятся:
    a) определение времени, с которого работник приступит к работе
    b) испытательный срок
    c) компенсации за работу в тяжелых условиях
    d) режим рабочего времени работника, отличающийся от общего режима

19. Заключение трудового договора допускается с лицом:
    a) достигшим возраста 16 лет
    b) достигшим возраста 18 лет
    c) достигшим возраста 15 лет
    d) достигшим возраста 20 лет
20. В соответствии с Конституцией РФ продолжительность рабочей недели не должна превышать:
    a) 42 часов
    b) 41 часа
    c) 40 часов
    d) 39 часов
21. Однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, дающим право работодателю на расторжение трудового договора, является:
    a) грубое поведение работника с работодателем
    b) умышленное повреждение находящегося у работодателя имущества третьего лица
    c) опоздание на работу на три часа
    d) самовольный уход с работы за 2 часа до окончания рабочего дня
22. Согласно российскому семейному законодательству официальным признается брак:
    a) гражданский
    b) церковный
    c) заключенный в органах ЗАГСа
23. Расторжение брака во внесудебном порядке осуществляется при условии:
    a) установления попечительства над одним из супругов
    b) признания судом одного из супругов недееспособным вследствие душевной болезни
    c) наличия несовершеннолетних детей
24. Брачный договор регулирует:
    a) имущественные отношения супругов
    b) права супругов
    c) обязанности супругов
    d) все перечисленное выше
25. Общей собственностью супругов является:
    a) имущество, приобретенное до брака
    b) имущество, нажитое в браке
    c) имущество, полученное одним из супругов в дар или по наследству
    d) вещи индивидуального пользования
26. Какое положение не соответствует принципам гражданского процессуального права?
    a) принцип законности
    b) принцип объективной истины
    c) принцип состязательности
    d) принцип письменности

27. Основным нормативно-правовым актом экологического права является:
    a) Земельный кодекс РФ
    b) Лесной кодекс РФ
    c) Закон РФ «О недрах»
    d) Закон РФ «Об охране окружающей среды»
28. Какой вид экологического правонарушения может быть отнесен к преступлениям?
    a) загрязнение вод
    b) превышение ограничения сбора дикорастущих видов цветов
    c) превышение ограничения ловли рыбы на удочку
29. За экологические преступления организация несет:
    a) дисциплинарную ответственность
    b) уголовную ответственность
    c) гражданско-правовую ответственность
30. Административное право регулирует:
    a) деятельность распорядительных органов государства
    b) отношения наемных работников на производстве
    c) отношения, связанные с распределением денежных средств
    d) основы экономической жизни общества
31. Субъектами административной ответственности могут быть граждане, достигшие:
    a) 16 лет
    b) 18 лет
    c) 14 лет
    d) 21 года
32. Основными видами административных взысканий являются:
    a) конфискация имущества
    b) обязательные работы
    c) исправительные работы
    d) дисквалификация (лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью
33. Какое из указанных положений не рассматривается в качестве признака преступления?
    a) вменяемость
    b) наказуемость
    c) виновность
    d) противоправность
34. Уголовная ответственность, по общему правилу, наступает:
    a) с 18 лет
    b) с 14 лет
    c) с 16 лет
    d) с 21 года
35. Какое из обстоятельств, исключающих преступность деяния, не предусмотрено в Уголовном кодексе?
    a) согласие потерпевшего

b) необходимая оборона
c) обоснованный риск
d) физическое или психическое принуждение

36. В каких преступлениях возможно соучастие?
    a) в неосторожных преступлениях
    b) в случайных преступлениях
    c) в умышленных преступлениях

Вопросы для самоконтроля

1. Предмет трудового права, его отличие от смежных отраслей права (гражданского, административного, социального обеспечения и т.д.).
2. Понятие источников трудового права, их виды и особенности
3. Трудовые отношения и отношения, связанные с трудовыми
4. Охарактеризуйте субъекты трудового права
5. Покажите значение института социального партнерства, его правовую основу
6. Назовите группы оснований прекращения трудового договора
7. Рабочее время и его виды
8. Понятие отпуска по трудовому праву, виды отпусков
9. Дайте общую характеристику систем оплаты труда в РФ
10. Дисциплинарное взыскание: его понятие и порядок применения
11. В каких случаях материальная ответственность работника перед работодателем применяется в полном размере причиненного ущерба?
12. Раскройте понятие коллективного трудового спора и принципы их разрешения
13. Каковы условия и порядок заключения брака
14. Что такое брачный договор, как он заключается?
15. Охарактеризуйте понятие и состав семьи
16. Назовите виды юридической ответственности за нарушение природоохранного законодательства
17. Понятие гражданско-процессуального права
18. Подведомственность и подсудность судов общей юрисдикции
19. Как осуществляется гражданское производство в судах первой инстанции
20. Источники административного права
21. Дайте характеристику административного правонарушения
22. Понятие и виды административных взысканий
23. Понятие уголовного права как отрасли российского права
24. Дайте определение преступления и уголовного наказания

Итоговые тесты по курсу «Правоведение»

Вариант 1

1 Тест. *Как определяется понятие государство (выберите из указанных понятий)*

1. Союз людей, объединенных началами общей пользы и справедливости
2. Машина для поддержания господства одного класса над другим
3. Особая суверенная политическая организация общества, придающая своим предписаниям обязательную силу
4. Средоточие всех умственных и нравственных интересов общества

2 Тест. *Кто из ученых является представителем договорной теории происхождения государства?*

1. Г.Спенсер, И. Блючли
2. Г. Гроций, Ш.Монтескье
3. Л. Петражицкий, Г. Тард
4. Шан Ян, Л. Гумплович

3 Тест. *Как определяется понятие « функция государства»?*

1. Основные направления государственной деятельности, выражающее сущность и социальное назначение государственного управления обществом
2. Совокупность методов осуществления государственной власти
3. Виды государственной деятельности
4. Формы осуществления государственной власти

4 Тест. *Какое из указанных положений характеризует форму государственного устройства?*

1. Способ территориального устройства, порядок взаимоотношений между центральными и региональными органами государственной власти
2. Способ образования и организации высших органов государственной власти
3. Методы и приемы осуществления государственной власти
4. Соединение законодательных, исполнительных и контрольных функций

5 Тест. *Как определяется понятие «государственный орган»?*

1. Как политическая организация
2. Как учреждение
3. Как составная часть механизма государства
4. Как средоточие воли общества

6 Тест. *Что относится к источникам российского права?*

1. Юридический прецедент
2. Правовой обычай
3. Нормативно-правовой акт
4. Правовая доктрина

7 Тест. *Какая группа норм относится к числу общих подзаконных нормативных актов?*

1. Постановления Правительства РФ

2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Коллективный договор
4. Налоговый кодекс РФ

8 Тест. *Как определяется подотрасль права?*

1. Как комплекс юридических норм, являющихся специфическими элементами отрасли права
2. Как совокупность родственных институтов определенной отрасли права
3. Как фрагмент профилирующей отрасли права
4. Как специальный правовой режим

9 Тест 9. *Какой из указанных органов является высшим звеном системы судов общей юрисдикции?*

1. Конституционный суд РФ
2. Военная коллегия Верховного суда РФ
3. Высший арбитражный суд РФ
4. Верховный суд РФ

10 Тест. *Какая коммерческая организация является корпоративным субъектом?*

1. Производственный кооператив
2. Открытое акционерное общество
3. Закрытое акционерное общество
4. Общество с ограниченной ответственностью

11 Тест. *Какой орган выносит решение об эмансипации несовершеннолетнего?*

1. Только орган опеки и попечительства
2. Глава районной администрации
3. Суд при отсутствии согласия родителей (опекунов)
4. Совет местного самоуправления

12 Тест. *При каких условиях гражданин признается судом безвестно отсутствующим?*

1. Если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение 5 лет
2. Если он пропал без вести при обстоятельствах, предполагающих его гибель от несчастного случая
3. Если в течение 1 года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания
4. По истечению двух лет после окончания военных действий

13 Тест. *В составе какой коммерческой организации имеются участники-вкладчики, отвечающие по обязательствам организации в пределах сумм их вкладов?*

1. Открытое акционерное общество
2. Производственный кооператив
3. Общество с дополнительной ответственностью
4. Товарищество на вере

14 Тест. *В какой форме должно быть составлено соглашение о неустойке?*

1. По соглашению сторон договора
2. Только в письменной форме, независимо от основного обязательства

3. В зависимости от формы основного обязательства
4. В форме, определяемой волей кредитора

15 Тест. *При каком условии допускается перевод работника на другую работу без его согласия?*

1. Не допускается
2. Допускается на основании письменного распоряжения работодателя
3. Допускается в случае производственной необходимости на срок до 1 месяца
4. Допускается в случаях, предусмотренных в коллективном договоре

16 Тест. *В каком порядке работнику предоставляется отпуск за второй и последующие годы работы у работодателя?*

1. По истечению 11 месяцев работы
2. Через шесть месяцев работы
3. По соглашению работника с работодателем
4. В любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков

17 Тест. *Какая мера по российскому уголовному законодательству применяется только в качестве дополнительного вида наказания?*

1. Ограничение свободы
2. Лишение права заниматься определенной деятельностью
3. Штраф
4. Лишение государственных наград

18 Тест. *Какой орган государства вправе рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ?*

1. Лицо, уполномоченное работодателем – государственным учреждением
2. Прокурор городского района
3. Уполномоченный орган и учреждение органов исполнительной власти субъекта РФ
4. Районный (городской) суд

19 Тест. *С какого момента считается расторгнутым фиктивный брак?*

1. Со дня подачи искового заявления в суд
2. Со дня заключения брака
3. Со дня вынесения судом решения о расторжении брака
4. Со дня получения результатов проверки обстоятельств заключения брака

20 Тест. *Какие виды юридической ответственности установлены за экологические правонарушения?*

1. Уголовно-правовая
2. Имущественная
3. Административная, гражданско-правовая, дисциплинарная, уголовная
4. Материальная

Вариант 2

1 Тест. *Чем монархия отличается от республики?*

1. Образованием правительства на парламентской основе
2. Наследственной передачей власти главой государства
3. Институтом референдума
4. Ответственностью правительства перед парламентом

2 Тест. *Какое из указанных положений характеризует политический режим?*

1. Передача государственной власти по наследству
2. Приоритетное развитие правовой системы
3. Разделение властных полномочий между центром и субъектами федерации
4. Антидемократические методы осуществления государственной власти

3 Тест. *Что означает понятие «правовой институт»?*

1. Название юридического высшего учебного заведения
2. Совокупность субъективных прав и обязанностей конкретного субъекта
3. Система норм, регулирующих узкую группу однородных общественных отношений определенной отрасли права
4. Группа сходных юридических норм, характерных для смежных отраслей права

4 Тест. *Какой из указанных органов государства является представительным и законодательным органом РФ?*

1. Правительство РФ
2. Совет Федерации ФС РФ
3. Федеральное собрание
4. Президент РФ

5 Тест. *По достижении какого возраста гражданин может быть избран депутатом Государственной Думы?*

1. восемнадцати лет
2. двадцати одного года
3. двадцати пяти лет
4. шестнадцати лет

6 Тест. *Какие права из числа указанных ниже относятся к группе социально-экономических прав и свобод человека и гражданина?*

1. Право на свободный труд
2. Право на неприкосновенность жилища
3. Право на неприкосновенность частной жизни
4. Право на охрану здоровья

7 Тест. *В каком из указанных случаев над гражданином может быть установлено попечительство?*

1. Над малолетним
2. Над несовершеннолетним и гражданином, ограниченным в дееспособности вследствие злоупотребления алкоголем и наркотиками
3. Над лицом, признанным недееспособным вследствие психического расстройства

4. Над любым гражданином в силу закона

8 Тест. *Какая из указанных ниже сделок является ничтожной?*

1. Сделка юридического лица, выходящая за рамки его правоспособности
2. Сделка, совершенная несовершеннолетним без согласия его родителей (опекунов)
3. Притворная сделка
4. Сделка, совершенная без согласия попечителя лицом, ограниченным судом в дееспособности вследствие злоупотребления спиртными напитками

9 Тест. *Как понимается акцепт в договорных отношениях?*

1. Как отказ от заключения договора
2. Как предложение заключить договор
3. Как полное и безоговорочное согласие лица с предложением другой стороны о заключении договора
4. Как существенное условие договора

10 Тест. *Какова продолжительность установленного ГК РФ срока приобретательной давности?*

1. 5 лет в отношении движимого имущества и 15 лет в отношении недвижимости
2. 10 лет в отношении любого имущества
3. 3 года в отношении движимого имущества и 5 лет в отношении недвижимости
4. Срок приобретательной давности определяется судом с учетом обстоятельств дела

11 Тест. *Каким гражданам при приеме на работу запрещается устанавливать испытательный срок?*

1. Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет
2. Ограничения законом не установлены
3. Мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет
4. Лицам, не достигшим 18 лет

12 Тест. *Какое из указанных ниже оснований прекращения трудового договора законом отнесено к категории дополнительных?*

1. Призыв работника на военную службу
2. Разглашение охраняемой законом служебной тайны
3. Отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о банкротстве
4. Заключение трудового договора с лицом, лишенного по приговору суда права заниматься определенной деятельностью

13 Тест. *Какой срок предупреждения работодателя о начале забастовки установлен законодательством РФ?*

1. Не позднее, чем за десять календарных дней
2. Не позднее, чем за две рабочие недели
3. Срок предупреждения устанавливается соглашением сторон коллективного спора
4. За три рабочих дня

14 Тест. *Какие правоотношения прекращаются при лишении судом родительских прав?*

1. Все правоотношения
2. Правоотношения, основанные на факте родства, кроме обязанности по уплате алиментов
3. Правоотношения, основанные на факте родства
4. За исключением безусловного права лица, лишенного родительских прав, на проживание в том же жилом помещении

15 Тест. *При достижении какого возраста при усыновлении необходимо согласие усыновляемого?*

1. шестнадцати лет
2. четырнадцати лет
3. десяти лет
4. двенадцати лет

16 Тест. *Как называется направляемый в суд документ, содержащий требования о защите нарушенных имущественных или личных неимущественных прав?*

1. Претензия
2. Мировая сделка
3. Исковое заявление
4. Ходатайство

17 Тест. *Какой орган государства вправе вынести решение об административном аресте на срок до 15 суток?*

1. Суд
2. Начальник управления внутренних дел
3. Органы рыбоохраны
4. Районный прокурор

18 Тест. *Какой из указанных ниже составов преступлений относится к группе преступлений в сфере экономической деятельности?*

1. Контрабанда
2. Коммерческий подкуп
3. Умышленное уничтожение или повреждение имущества
4. Причинения имущественного ущерба путем обмана или злоупотребления доверием

19 Тест. *С какого возраста лицо, неправомерно завладевшее автомобилем без цели хищения, может быть привлечено к уголовной ответственности?*

1. С восемнадцати лет
2. С четырнадцати лет
3. С шестнадцати лет
4. С двадцати одного года

20 Тест. *Как определяется понятие преступления по российскому уголовному праву?*

1. Действие, нарушающее предписания уголовного закона

2. Виновное социально-вредное деяние, угрожающее основам общественного и государственного строя, посягающее на права и свободы граждан
3. Виновно совершенное общественно-опасное деяние, запрещенное уголовным законом под угрозой наказания
4. Деяние, признанное судом общественно-опасным, предусмотренное уголовным законом или содержащее аналогичные ему признаки состава преступления

Вопросы к экзамену

1. Государство: понятие, сущность, функции на современном этапе
2. Основные теории происхождения государства
3. Форма государства
4. Механизм государства (понятие, структура)
5. Правовое государство: понятие, признаки, основы
6. Право: понятие, сущность, функции
7. Система российского права
8. Категории права
9. Правовая норма: понятие, структура, виды
10. Источники права (понятие, виды), правотворчество
11. Действие норм права во времени, в пространстве и по кругу лиц
12. Правоотношение: понятие, содержание, структура
13. Юридические факты: их понятие и классификация
14. Правонарушение и юридическая ответственность
15. Конституционный строй РФ: понятие, система принципов
16. Система прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации
17. Гражданство РФ: понятие, нормативное регулирование, система принципов
18. Федеративное устройство РФ: понятие, принципы, субъекты РФ, их правовой статус
19. Представительные органы государственной власти РФ
20. Система органов исполнительной власти РФ
21. Судебная власть в РФ: понятие, принципы организации, система
22. Гражданское право РФ: предмет, принципы, источники
23. Осуществление и защита гражданских прав: понятие, способы и пределы защиты
24. Граждане как субъекты гражданского права
25. Юридические лица по российскому гражданскому праву (понятие, виды, статус)
26. Дочерние предприятия, филиалы и представительства юридических лиц
27. Объединения (союзы, ассоциации) как субъекты гражданского права
28. Антимонопольное законодательство РФ
29. Понятие и виды объектов гражданских прав, их оборотоспособность
30. Гражданско-правовые сделки: понятие, виды, форма, значение сделок

31. Условия действительности сделок. Недействительные сделки: виды, последствия
32. Понятие и виды представительства в гражданском праве
33. Доверенность: понятие и формы, условия действительности
34. Исковая давность в гражданском обороте: понятие, виды, исчисление сроков
35. Приостановление и перерыв сроков исковой давности
36. Понятие и содержание права собственности, субъекты права собственности
37. Вещные права лиц, не являющихся собственниками
38. Способы защиты права собственности и других вещных прав
39. Гражданско-правовое обязательство: понятие, стороны, содержание
40. Способы обеспечения обязательств в гражданском праве
41. Имущественная ответственность за неисполнение обязательств
42. Договор в гражданском праве: общая характеристика
43. Порядок заключения, изменения и расторжения гражданско-правовых договоров
44. Правовая характеристика предварительного договора, публичного договора и договора присоединения
45. Трудовое право России: понятие, законодательство. Особенности Трудового кодекса Российской Федерации
46. Трудовой договор: понятие, виды, форма, содержание
47. Юридические гарантии при заключении трудового договора
48. Срочный трудовой договор: понятие, особенности заключения
49. Трудовые договоры о временной и сезонной работе
50. Перевод на другую работу (понятие, виды переводов)
51. Основания прекращения трудового договора (общая характеристика)
52. Общие основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя
53. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя
54. Порядок увольнения работников
55. Рабочее время: понятие, виды. Совместительство, сверхурочные работы
56. Правовое регулирование времени отдыха
57. Дисциплина труда: понятие, правовое регулирование, виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения
58. Материальная ответственность работодателя (общая характеристика)
59. Ограниченная материальная ответственность работника
60. Полная материальная ответственность работника
61. Индивидуальные трудовые споры: понятие, процедура разрешения
62. Коллективные трудовые споры: понятие и особенности их разрешения
63. Права и обязанности супругов по российскому семейному законодательству
64. Права и обязанности родителей и детей по российскому семейному законодательству
65. Экологическое законодательство РФ: общая характеристика. Ответственность за экологические правонарушения
66. Гражданское процессуальное право: понятие, предмет, принципы

67. Подведомственность и подсудность гражданских дел
68. Порядок предъявления исков и рассмотрения гражданских дел в суде
69. Исполнение решений по гражданским делам
70. Административное право: общая характеристика. Понятие административной ответственности, порядок применения взысканий
71. Административная ответственность за экономические правонарушения и проступки, посягающие на порядок управления
72. Российское уголовное право: понятие, задачи, принципы, система
73. Преступление: понятие, категории преступлений
74. Уголовная ответственность: понятие, правовое значение состава преступления
75. Соучастие в преступлении, виды соучастников
76. Наказание по уголовному праву: понятие, цели и виды наказаний

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Примерный перечень тем курсовых работ, рефератов

1. Сущность, признаки, функции и формы государства
2. Государство в политической системе общества
3. Государство и гражданское общество
4. Роль и значение власти в обществе
5. Понятие и принципы формирования правового государства
6. Проблемы и пути формирования правового государства в России
7. Право в системе социальных норм
8. Система права России
9. Соотношение права и государства
10. Функции права и сферы его применения
11. Норма права: ее понятие и структура
12. Формы (источники) права
13. Нормативно-правовой акт в системе источников права
14. Правовое сознание. Правовая и политическая культура.
15. Законность и правопорядок в правовом государстве
16. Понятие и состав правоотношения
17. Юридические факты и их правовая характеристика
18. Правонарушение: понятие, состав, виды
19. Понятие, основания и виды юридической ответственности
20. Общая характеристика основ конституционного строя Российской Федерации
21. Конституционный статус человека и гражданина Российской Федерации
22. Гражданство РФ и его юридическое закрепление
23. Понятие и принципы, тенденции развития федеративного устройства России
24. Правовой статус Президента Российской Федерации
25. Конституционный статус Федерального собрания РФ
26. Правительство Российской Федерации: его структура и полномочия
27. Судебная система России: ее понятие, принципы формирования и деятельности, структура
28. Местное самоуправление в России: история формирования, правовой статус органов местного самоуправления в РФ
29. Граждане как субъекты гражданского права
30. Юридические лица: понятие и классификация
31. Гражданско-правовые сделки
32. Представительство и доверенность в гражданском праве
33. Исковая давность в гражданском обороте
34. Право собственности в Российской Федерации
35. Гражданско-правовые договоры в современных экономических условиях России
36. Ответственность за неисполнение гражданско-правовых обязательств
37. Социально-партнерские соглашения в российском Трудовом праве

38. Трудовой договор в современных социальных условиях России
39. Правовое регулирование дисциплины труда
40. Материальная ответственность сторон трудового договора
41. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения споров
42. Правоотношения между супругами по Семейному законодательству РФ
43. Правовая охрана окружающей природной среды в Российской Федерации
44. Уголовный закон и преступление как основные понятия российского уголовного права

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации. М., 2004.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2004.
3. Семейный кодекс Российской Федерации. М., 2004.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. М., 2004.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М, 2005.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации. М, 2005.
7. Закон РФ «О недрах» от 19 февраля 1992 г.
8. Федеральный закон «Об экологической экспертизе» от 19 июля 1995 г.
9. Федеральный закон «О судебной системе РФ» от 31 декабря 1996 г.
10. Закон РФ «Об охране окружающей среды» от 10 января 2002 г.

Учебники

11. Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права. Учебник для вузов. М., 2004.
12. Правоведение. Учебник под ред. В.А. Казбаненко. М, 2004.
13. Правоведение. Учебник. Отв. ред. Б.И. Пугинский. М., 2004.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Учебники

1. Братановский С.Н., Колобов С.В. Трудовое право России. М, 2004.
2. Бринчук М.М. Экологическое право. М, 2004.
3. Киселев И.Я., Коршунова Т.Ю. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М, 2004.
4. Овсянко Д.М. Административное право. М, 2003.
5. Павленко В.В., Таранцова В.И. Гражданское процессуальное право (Гражданский процесс). Краткий курс. М, 2003.
6. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях. М., 2002.
7. Пчелинцева Л.М. Семейное право России. М, 2004.
8. Уголовное право России. Части Общая и Особенная. Учебник под ред. А.И. Рарога. М, 2004.

Монографии, статьи

9. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в Российском трудовом праве // Государство и право, 2002, № 4.
10. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М, 1999.
11. Маврин С.П. Современные проблемы Общей части российского трудового права. М, 1999.
12. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М, 1999.

ГЛОССАРИЙ
(словарь профессиональных терминов)

Акцепт – полное и безоговорочное согласие с предложением о заключении гражданско-правового договора

АО – акционерное общество

Аналогия права – согласование сторонами правоотношения прав и обязанностей, исходя из общих начал и смысла гражданского законодательства

АПК РФ – Арбитражно-процессуальный кодекс Российской Федерации

Апатриды – лица без гражданства

Аукцион – одна из форм торгов для заключения договоров о продаже имущества

Банковская гарантия – один из способов обеспечения исполнения гражданско-правовых обязательств

Биржевая сделка – сделка, заключенная на товарной бирже

БНА – Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти РФ

ВАС РФ – Высший Арбитражный суд Российской Федерации

Вестник ВАС – Вестник Высшего Арбитражного суда РФ

Виндикационный иск – иск собственника об истребовании его имущества из чужого владения

ВК РФ – Воздушный кодекс Российской Федерации

ВС РФ – Верховный суд Российской Федерации

Генеральная (общая) доверенность – вид доверенности, уполномочивающей представителя на совершение широкого круга юридических действий

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

Деликт – неправомерное действие субъекта

ЖК РФ – Жилищный кодекс Российской Федерации

КТМ – Кодекс торгового мореплавания РФ

Малолетние – несовершеннолетние граждане, не достигшие 14 лет

НКРФ – Налоговый кодекс Российской Федерации

САП РФ – Собрание актов Президента и Правительства РФ

СЗ РФ – Собрание законодательства Российской Федерации

ТУЖД – транспортный устав железных дорог РФ

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Учебное издание

ПРАВОВЕДЕНИЕ
МОДУЛЬ II

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
для студентов экономического факультета

Автор-составитель:
ПЕЧНИКОВ Вадим Николаевич

Корректор *Шамонова А.М.*
Технический редактор, оформление *Александровой М.Н.*

Формат 60*90/16. Бумага газетная. Гарнитура New Roman. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 8,5. Уч.-изд. л. 7,90. Тираж 500 экз. Заказ №

Издательство «Юниверсум».
420012, г. Казань, ул. Достоевского, д. 10.
Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных материалов
в типографии ОАО «Щербинская типография».
117623, г. Москва, ул. Типографская, д. 10. Тел. 659-2327