**Понятие гражданского права,**

Гражданское право – отрасль права, регулирующая *имущественные* отношения между различными лицами (гражданами и юридическими лицами), которые являются *равными* участниками гражданско-правовых отношений. Каждое лицо, для того чтобы вступать в такие отношения, должно иметь *некоторый объем имущества,* которым оно может распоряжаться по собственному усмотрению. Государство в эти отношения может вступать лишь в ипостаси участника, равного гражданам и юридическим лицам.Гражданский кодекс РФ конкретизирует особенности частноправовых отношений, устанавливая в ст. 1 следующие принципы:

1) *невмешательство государства* в гражданско-правовые отношения либо минимальное вмешательство (например, для защиты от произвола монополий, для охраны окружающей среды);

2) *инициатива и диспозитивностъ участников,* которые приобретают и осуществляют свои права своей волей и в своих интересах. Инициатива и диспозитивность означают свободу распоряжения своим имуществом, свободу в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий договора. Лицо само решает, как распорядиться своим имуществом, заключать ли ему договор, с кем, на какую сумму и т. д.;

3) *самостоятельная ответственность,* которая вытекает из предыдущего принципа;

4) *судебная защита своих прав,* что гарантирует независимость и равенство участников гражданско-правовых отношений.

Для того чтобы отличить гражданское право от других отраслей права, необходимо определить сферу общественных отношений, регулируемую им, и обозначить метод воздействия на данные общественные отношения.

Предмет гражданского права может быть в общих чертах определен согласно ст. 2 Гражданского Кодекса РФ: это имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения. Гражданское право отличается и определенным методом регулирования, то есть способом воздействия на участников регулируемых отношений и организации их правовой связи. Гражданско-правовой метод характеризуется наделением субъектов на началах их равенства способностью к правообладанию, диспозитивностью и инициативой, обеспечивает установление правоотношений на основе правовой самостоятельности сторон. Гражданское право рассматривает стороны как равноправные, не подчиненные друг другу. **Предмет гражданского права** – это общественные отношения, регулируемые гражданским правом

Источники граджанского права

Общая характеристика источников гражданского и торгового права в основных правовых системах современности. Источники - внешняя форма права, т.е. та форма, в которую облекаются сами правовые нормы. Существует четыре вида источников: 1) законы или акты законодательной власти; 2) подзаконные акты или акты исполнительной власти; 3) ведомственные нормативные акты; 3) судебная практика; 4) обычаи; Некоторые авторы выделяют также доктрину. Однако юридическая доктрина формально не является источником права. Но так или иначе доктрина влияет на решение суда и т.д. Система источников права - совокупность источников права. Система источников права не одинакова для разных правовых семей. 1. В системе романо-германского права закон стоит на первом месте, акты исполнительной (административной) власти - на втором. Органы суда правотворчеством не наделены, то есть судебная практика - не является источником права. Обычаи - дополнительный источник права (субсидиарный). Частная практика кодифицирована. Кодифицированные законы утверждены, введены законом и поэтому обладают наиболее высокой властью в иерархии источников права. Административные акты - формально стоят на втором месте, но их роль постоянно увеличивается и объем их более широк по сравнению с законами, потому что законодатель - лицо выборное, избирается на определенный срок, парламент существует в течение определенного срока, в парламенте существуют определенные течения, складываются определенным образом политические силы, поэтому акты не всегда быстро проходят рассмотрение в парламенте. Во всех странах законодатель делегирует (передает) достаточно большую часть своих полномочий исполнительной власти. Поэтому делегированное законодательство - это объем административных актов, которые приняты в связи с делегированием полномочий исполнительной власти. В ряде стран делегирование полномочий закреплено в конституции.

Общая характеристика ГКРФ

### Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) — [кодекс](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81) [федеральных законов Российской Федерации](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), регулирующих [гражданско-правовые отношения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5_%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F). Гражданский кодекс имеет приоритет перед другими федеральными законами и иными [нормативными правовыми актами](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82) в сфере [гражданского права](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE). Гражданский кодекс РФ состоит из 1 551 статьи и разделён на четыре части.

### Часть первая

* Раздел I. Общие положения (статьи 1—208)
* Раздел II. Право собственности и другие вещные права (статьи 209—306)
* Раздел III. Общая часть обязательственного права (статьи 307—453)

**Часть вторая**

* Раздел IV. Отдельные виды обязательств (статьи 454—1109)

**Часть третья**

* Раздел V. Наследственное право (статьи 1110—1185)
* Раздел VI. Международное частное право (статьи 1186—1224)

**Часть четвёртая**

* Раздел VII. Права на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации (статьи 1225—1551)

18 июля 2008 года [Президент РФ](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82_%D0%A0%D0%A4) подписал [Указ № 1108 «О совершенствовании Гражданского кодекса Российской Федерации»](http://www.rg.ru/2008/07/23/kodeks-dok.html)

## Виды юридических лиц

**В зависимости от формы собственности:**

* государственные
* частные (негосударственные)

В данной классификации можно учесть прямую аналогию с принятым зарубежным делением:

* юридические лица публичного права
* юридические лица частного права

**В зависимости от целей деятельности:**

* Коммерческие
* Некоммерческие

**По составу учредителей**

* Юридические лица, учредителями которых являются только юридические лица (союзы и ассоциации)
* Только государственные (унитарные предприятия)
* Любые субъекты гражданского права (все остальные юридические лица)

**По характеру прав участников выделяют организации:**

* на имущество которых учредители имеют право собственности или иное вещное право (государственные и муниципальные предприятия, а также учреждения)
* в отношении которых их участники имеют обязательственные права (хозяйственные товарищества и общества, кооперативы)
* в отношении которых их участники не имеют имущественных прав (общественные объединения, религиозные организации, фонды и объединения юридических лиц)

**В зависимости от объема вещных прав организации выделяют юридические лица, обладающие правом:**

* оперативного управления на имущество (учреждения, казенные предприятия)
* хозяйственного ведения (государственные и муниципальные предприятия, кроме казенных)
* собственности на имущество (все другие юридические лица)

# Административное право

[отрасль права](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0), регулирующая [общественные отношения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F), которые возникают, развиваются и прекращаются в сфере государственного управления (управленческие [правоотношения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5)). Они и составляют предмет административного права.

В управленческих правоотношениях в принципе исключено [юридическое](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F) равенство их участников. Объясняется это тем, что в них непременно участвует субъект [исполнительной власти](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C), способный в силу предоставленных ему юридически-властных полномочий подчинять поведение иных участников этих отношений своим односторонним волеизъявлениям.

Данную область общественных отношений традиционно называют *сферой государственного управления*, в рамках которой субъекты исполнительной власти повседневно руководят хозяйственными, социально-культурными и административно-политическими процессами свойственными для них средствами (методами). В её рамках осуществляется деятельность различных по характеру органов государственного управления (не все из которых являются непосредственными субъектами исполнительной власти, хотя, несомненно, относятся к числу исполнительных органов, например: отраслевые департаменты министерств, администрация государственных корпораций, холдингов и концернов), а также [должностных лиц](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE). Кроме субъектов исполнительной власти, руководство некоторыми из этих процессов является функцией субъектов [законодательной (представительной) власти](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C), а также исполнительных органов системы [местного самоуправления](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5).

Во многих странах именуется управленческим правом. [Источниками](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0) административного права являются внешние формы выражения административно-[правовой нормы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0). [Нормативно-правовой акт](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D1%82) является источником административного права, если он содержит административно-правовые нормы (регулирует общественные отношения в сфере государственного управления).

Виды административных правонарушений

В науке административного права существуют две разновидности составов проступков: формальный и материальный.

При формальном правонарушении, правонарушение считается оконченным в момент его совершения, независимо от наступивших последствий.

Для формальных составов правонарушений характерна умышленная вина. Она заключается в осознании виновным лицом противоправного характера совершаемого действия или бездействия.

В материальных составах административных правонарушений вина конкретизируется в отношении виновного лица к наступившим последствиям, т.е. в правовой норме изначально прямо указывается на наступление социально неблагоприятных последствий для объекта административного права, например умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества, если эти действия не повлекли причинение значительного ущерба (ст. 7.17 КоАП РФ).

Практическое значение разграничения формальных и материальных составов связано также с определением момента, когда правонарушение в целях привлечения лица к административной ответственности следует считать *оконченным*. КоАП РФ института *покушения*на административное правонарушение за весьма редким исключением не знает. Поэтому административная ответственность за правонарушения с материальным составом возможна лишь с момента фактического наступления соответствующих вредных последствий. При их отсутствии акт противоправного поведения нельзя считать оконченным и он не может влечь административное наказание

Выделяют также длящееся административное правонарушение.

*Обычные* правонарушения оканчиваются *объективно* - самим фактом совершения противоправного акта (например, мелкого хулиганства или невыполнения законного требования сотрудника милиции об остановке транспортного средства). Длящиеся же правонарушения следует рассматривать как *формально* оконченные с момента их *субъективного* официального *выявления*, т.е. со времени *обнаружения* и фиксации в протоколе об административном правонарушении, предписании, акте проверки и т.д. Последующее продолжение противоправного поведения должно расцениваться как «новое» длящееся административное правонарушение независимо от фактического применения административного наказания за предшествующее деяние

Субъекты трудовых правоотношений

Одним из субъектов трудового правоотношения всегда является физическое лицо — гражданин. Для вступления в трудовые правоотношения граждане должны обладать трудовой правосубъектностью. В отличие от гражданского права трудовое право не знает самостоятельных понятий “правоспособность” и “дееспособность”. Это объясняется тем, что каждый обладающий способностью трудиться должен ее осуществлять своими личными волевым: действиями. Нельзя исполнять трудовые обязанности при помощи других лиц. Трудовая правосубъектность — правовая категория, выражающая способность граждан быть субъектами трудовых правоотношений, приобретать своими действиями права и принимать на себя обязанности, связанные со вступлением в эти правоотношения. Такая правосубъектность, по общему правилу, возникает с 15 лет.

С учетом некоторых факторов допускается прием подростков на работу с 14 лет. Необходимо, чтобы работа с такого возраста не отражалась на состоянии здоровья подростков, не нарушала процесса обучения. Обязательное условие приема на работу подростка по достижении им четырнадцатилетнего возраста — согласие родителей, усыновителей или попечителя. Важно отметить, что вступление в трудовое правоотношение лиц с 15 лет сопровождается установлением для них льгот в области рабочего времени. Они работают меньше взрослых работников.Гражданин как сторона трудового правоотношения имеет различные правовые связи с другой стороной этого правоотношения — юридическим лицом. В отдельных случаях трудовые правоотношения возникают между двумя физическими лицами. К ним относятся случаи, когда гражданин в качестве индивидуального предпринимателя принимает на работу другого гражданина или когда возникает трудовое правоотношение по поводу ведения домашнего потребительского хозяйства (трудовое правоотношение с домашней работницей, с водителем автомашины и др.).

Субъекты административных правоотношений

**Под административным правоотношением понимается вид общественного отношения** управленческого **характера, урегулированный административно-правовой нормой**В структуру административных правоотношений входят субъекты, объекты и его нормативное содержание. Стороны в них выступают как носители взаимных прав и обязанностей в границах действия конкретной административно-правовой нормы.

**Субъект** - это индивид или организация (индивидуальный или коллективный субъект), которые в соответствии с нормами административного права являются носителями субъективных прав и обязанностей в сфере государственного управления. В качестве обязательного субъекта административного правоотношения выступает орган государственного управления

Вопрос о субъектах административного права является одним из важнейших, так как речь идет об участниках административно-правовых отношений, принимающих непосредственное участие в решении задачи и осуществлении многочисленных функций исполнительной власти. По сложившейся многолетней традиции в учебниках административного права и других научных публикациях субъектами административного права принято считать **физическое или юридическое лицо (организация),** которые в соответствии с установленными административным законодательством Российской Федерации нормами участвуют в осуществлении публичного управления и в реализации функций исполнительной власти.

Они предназначены и уполномочены решать многообразные задачи, используя разнообразные методы координации, распоряжения, контрольно-надзорные. Их деятельность распространяется на все области государственного управления и местного самоуправления. Субъекты административного права могут рассматривать дела и о правонарушениях, совершаемых физическими и юридическими лицами в предпринимательской, налоговой, финансовой, таможенной, бюджетной сферах, в строительстве, в сфере общественного порядка и т.д. Существует и другая классификация субъектов административного **права - индивидуальные и коллективные.** К индивидуальным субъектам относят: граждан России, иностранцев и лиц без гражданства; государственных служащих или должностных лиц. Коллективными субъектами административного права считаются группы людей, объединенные в различные организационно-правовые формы, которые позволяют им действовать во внешних правоотношениях самостоятельно от своего имени. При этом законодательство возлагает на них определенные обязанности (например, нести юридическую ответственность за свои неправомерные действия).

Трудовой договор. Трудовой договор - центральный институт трудового права. Его значение подчеркивается Трудовым кодексом, который содержит пять глав, посвященных трудовому договору. Ими определяются понятие и стороны трудового договора, его содержание, виды трудового договора, правила оформления приема на работу, гарантии его заключения, изменение трудового договора, а также прекращение трудовых отношений.

Положения Трудового кодекса о трудовом договоре реализуют одно из основных прав человека и гражданина - право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой - учитывает потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее необходимых ему работников.

Свобода труда не предполагает обязательного заключения трудового договора. Можно вообще не заниматься трудовой деятельностью или выполнять работу в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица. Однако по масштабу применения трудовой договор - преобладающая форма реализации свободы труда, поскольку только такой договор влечет за собой возникновение трудового отношения, с которым связаны важнейшие социальные права: право на заработную плату в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на отпуск, право на пособия по временной нетрудоспособности и др.

Свобода труда, реализуемая в форме трудового договора, несовместима с принудительным трудом и с дискриминацией в сфере трудовых отношений.

Конституция РФ запрещает принудительный труд (ст. 37). Этот запрет реализуется в различных законах и иных нормативных правовых актах - федеральных и субъектов РФ. Статья 1 Закона о занятости населения предусматривает, что незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. Из Уголовного кодекса РФ исключена статья об ответственности за уклонение от общественно полезного труда (в законодательстве такое уклонение называлось тунеядством). Запрещение принудительного труда содержится и в Трудовом кодексе, причем не в статье "Основные трудовые права и обязанности работников", как было предусмотрено в КЗоТ, а в ст. 4, где помимо запрещения принудительного труда дается определение его понятия, которое в основном идентично соответствующим формулировкам Конвенции

. Виды трудового договора

1. Статья 58 ТК предусматривает два вида трудового договора: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и срочный трудовой договор. Последний заключается сторонами на определенный срок не более пяти лет, если другой срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, - это такой договор, в котором не оговаривается срок его действия. Большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров ограничено. Такое ограничение было введено еще Законом РФ от 25.09.92 N 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР", с тем чтобы прекратить практику заключения срочного трудового договора со всеми работниками, в том числе с теми, кто принимается на постоянную работу. Устанавливая ограничение на заключение срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что повсеместное заключение срочных трудовых договоров, которые могут прекращаться по дополнительному основанию, не свойственному иным трудовым договорам, - по истечении срока договора, серьезно нарушает трудовые права работников.

Тенденция на ограничение заключения срочного трудового договора подтверждена Трудовым кодексом, который требует указывать в этом договоре обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения. Если такой договор заключен при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, то он считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой кодекс не только устанавливает условия, при которых может быть заключен срочный трудовой договор, но и предусматривает определенный механизм, призванный ограничить случаи незаконного заключения срочного трудового договора.

Статья 58 ТК запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

На практике нередки случаи, когда работодатель неоднократно заключает срочный трудовой договор на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции. Сам факт такого заключения может свидетельствовать о постоянном характере работы, выполняемой по срочному трудовому договору. Поэтому суд с учетом обстоятельств каждого дела вправе признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок

Отдельные виды трудовых договоров

Все трудовые договоры, как уже указывалось, классифицируются в зависимости от срока на трудовые договоры, заключенные на неопределенный и на определенный срок.

Однако в пределах такой классификации, которую можно определить как родовую классификацию, имеются видовые различия, относящиеся к трудовым договорам, заключаемым с отдельными категориями работников,

1. Трудовой договор о работе по совместительству. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Следовательно, характерными признаками совместительства являются: наличие основного трудового договора, заключение дополнительного трудового договора о работе по совместительству, выполнение оплачиваемой работы в свободное от основной работы время, регулярный характер работы по совместительству.

В настоящее время трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться всеми работниками со всеми работодателями. Более того, работники вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей. При заключении трудового договора о работе по совместительству в нем обязательно указывается, что эта работа является совместительством. Расторжение основного трудового договора не меняет юридической природы трудового договора о работе по совместительству. Для того чтобы работа, выполняемая по совместительству, стала основной, договор о совместительстве следует прекратить и вместо него заключить иной трудовой договор - договор об основной работе.

. Изменение трудового договора

Основу правовых норм, регулирующих вопросы изменения трудового договора, составляет соблюдение договорных условий. То, что установлено трудовым договором при его заключении, должно соблюдаться и впоследствии, когда работник исполняет принятые на себя обязательства. В одностороннем порядке нельзя, как правило, изменять условия трудового договора. Это принципиальное положение подчеркивается в ст. 60 ТК, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Перевод на другую постоянную работу. Перевод на другую постоянную работу у того же работодателя, а также перевод на постоянную работу к другому работодателю либо в другую местность вместе с работодателем допускаются только с письменного согласия работника.

.

* + Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Трудовой кодекс выделил вопрос об изменении определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работы без изменения трудовой функции в отдельную статью.. Однако к переводу на другую постоянную работу изменение определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работы по прежней трудовой функции не имеет отношения. Место работы и трудовая функция остаются прежними

.

* + . Временные переводы на другую работу. Переводы на другую работу по их продолжительности классифицируются на постоянные и временные. Основная идея регулирования временных переводов та же, что и переводов на другую постоянную работу: установленное по соглашению сторон не может быть изменено без их согласия.
	+ Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Эти переводы осуществляются в интересах охраны здоровья работника.

.

* + Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. Переход к рыночным отношениям порождает различную реорганизацию в сфере производства, торговли, оказания бытовых услуг. Она касается и организационно-правовых структур.
	+ Отстранение от работы. Отстранение от работы - временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно возможно только по основаниям, предусмотренным законом. Недопустимы волевые действия работодателя, отстраняющего работника по своему усмотрению.

Прекращение трудового договора

Трудовой договор прекращается по различным основаниям. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие - по инициативе работника, третьи - по инициативе третьих лиц, четвертые - по основаниям, которые не относятся ни к одной из первых трех групп оснований. Удельный вес различных оснований прекращения трудового договора в общем объеме увольнений неодинаков. Наиболее распространенными основаниями прекращения трудового договора являются увольнения по инициативе работника и по инициативе работодателя. Так, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником согласно ст. 71 ТК. ТК предусматривает, что трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового трудовой договор прекращается по соглашению сторон. Как правило, данное основание применяется при досрочном прекращении трудового договора, д оговора. В большинстве случаев инициатором прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 является работодатель, Пункт 2 ч. 1 ст. 77 относится только к срочным трудовым договорам. Им предусматривается прекращение трудового договора по истечении срока, на который он заключен. Такое основание прекращения трудового договора применяется независимо от того, кто является инициатором расторжения договора. Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) Пункт 9 ч. 1 ст. 77 ТК предусматривает прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем Пункт 10 ч. 1 ст. 77 ТК выделяет в качестве основания прекращения трудового договора обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Расторжение ТК по инициативе работника