2) Понятие и признаки субъектов предпринимательской деятельности. Субъектом предпринимательской деятельности является любое лицо, деятельность которого прямо или косвенно направлена на получение предпринимательского дохода и правовой статус которого регулируется предпринимательским правом. В соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации субъектами предпринимательской деятельности могут быть дееспособные физические лица, юридические лица - коммерческие организации, иностранные граждане, лица без гражданства, иностранные организации. Некоммерческие организации, выполняя свои уставные положения, могут заниматься предпринимательской деятельностью.

Субъекты предпринимательского права могут быть классифицированы по различным признакам:

1. В зависимости от формы собственности выделяют государственные, муниципальные, частные, коллективные предприятия.

2. В зависимости от характера хозяйственной компетенции субъектов можно выделить государство, регионы, предприятия, их подразделения.

3. Также предприятия различают по их организационно-правовой форме.

Предприниматели – физические лица;

Предприятия – юридические лица;

Подразделения предприятий.

4) Субъекты и объекты правоотношений в сфере туризма и услуг.

Субъекты правоотношений в туризме:

1. Турфирмы (ТО, ТА, экскурсионное бюро).

2. Турист (посетитель, потребитель туруслуг, клиент).

3. Организации, взаимодействующие с турф.

Объектом правоотношения является деятельность туристической фирмы.

6) Право хозяйственного ведения и право оперативного управления.

Участниками рыночных отношений являются собственники, самостоятельно распоряжающиеся своим имуществом. Субъектами прав хозяйственного ведения и оперативного управления могут быть только юридические лица существующие в специальных организационно-правовых формах. Субъектом права оперативного управления могут быть как унитарные (казенные) предприятия (ст. 115 ГК), принадлежащие к категории коммерческих организаций, так и учреждения (ст. 120 ГК), относящиеся к некоммерческим структурам, а также предприятия, принадлежащие частным собственникам. Статья 294. Право хозяйственного ведения. Государственное или муниципальное унитарное предприятие, которому имущество принадлежит на праве хозяйственного ведения, владеет, пользуется и распоряжается этим имуществом в пределах, определяемых в соответствии с настоящим Кодексом. Права собственника в отношении имущества, находящегося в хозяйственном ведении 1. Собственник имущества, находящегося в хозяйственном ведении, в соответствии с законом решает вопросы создания предприятия, определения предмета и целей его деятельности, его реорганизации и ликвидации, назначает директора (руководителя) предприятия, осуществляет контроль за использованием по назначению и сохранностью принадлежащего предприятию имущества. Собственник имеет право на получение части прибыли от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении предприятия. 2. Предприятие не вправе продавать принадлежащее ему на праве хозяйственного ведения недвижимое имущество, сдавать его в аренду, отдавать в залог, вносить в качестве вклада в уставный (складочный) капитал хозяйственных обществ и товариществ или иным способом распоряжаться этим имуществом без согласия собственника.

Статья 296. Право оперативного управления 1. Казенное предприятие, а также учреждение в отношении закрепленного за ними имущества осуществляют в пределах, установленных законом, в соответствии с целями своей деятельности, заданиями собственника и назначением имущества права владения, пользования и распоряжения им.

2. Собственник имущества, закрепленного за казенным предприятием или учреждением, вправе изъять излишнее, неиспользуемое либо используемое не по назначению имущество и распорядиться им по своему усмотрению.

Распоряжение имуществом казенного предприятия 1. Казенное предприятие вправе отчуждать или иным способом распоряжаться закрепленным за ним имуществом лишь с согласия собственника этого имущества. Казенное предприятие самостоятельно реализует производимую им продукцию, если иное не установлено законом или иными правовыми актами. 2. Порядок распределения доходов казенного предприятия определяется собственником его имущества.

Распоряжение имуществом учреждения 1. Учреждение не вправе отчуждать или иным способом распоряжаться закрепленным за ним имуществом и имуществом. 2. Если в соответствии с учредительными документами учреждению предоставлено право осуществлять приносящую доходы деятельность, то доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение учреждения и учитываются на отдельном балансе.

8) Организационно-правовые формы юридических лиц.

Хозяйственные товарищества

* Полное товарищество признается то­варищество, участники которого (полные товарищи) в соответствии с зак­люченным между ними договором занимаются предпринимательской деятель­ностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязатель­ствам принадлежащим им имуществом. Участники полного товарищества отвечают по обязательствам своего товарищества только в случае недостатка у него собственного имущества, т.е.несут субсидиарную ответственность.
* Товарищество на вере. Для него характерно то, что в его состав входят две группы участников. Первые из них осу­ществляют от имени товарищества предпринимательскую деятельность и от­вечают по обязательствам товарищества своим имуществом (полные товари­щи).Вторые участники - вкладчики (коммандисты) несут риск убытков,свя­занных с деятельностью товарищества, в пределах сумм внесенных ими вкладов, но не отвечают своим имуществом по обязательствам товарищест­ва. Вкладчики (коммандисты) не принимают участия в осуществлении това­риществом предпринимательской деятельности

Хозяйственные общества

* Общество с ограниченной ответственностью признается учрежденное одним или несколькими лицами общество,уставный капитал которого разде­лен на доли определенных учредительными документами размеров.Участники этого общества не отвечают по его долгам и лишь несут риск убыт­ков,связанных с деятельностью общества,в пределах стоимости внесенных ими вкладов.
* Общество с дополнительной ответственностью. На его право­вое положение распространяют свое действие практически все правила об обществах с ограниченной ответственностью (п.3 ст.95 ГК),за одним исключением. При недостаточности имущества участники могут быть привлечены к имущественной ответственности по долгам общества их личным имуществом, причем в солидарном порядке.
* Акционерное общество признается хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на определенное количество акций. Участники акционерного об­щества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости при­надлежащих им акций.
* Открытое общество вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции и осуществлять их свободную продажу с учетом требований Закона и иных правовых актов Российской Федерации. Открытое общество вправе проводить закрытую подписку на выпускаемые им акции, за исключением случаев, когда возможность проведения закрытой подписки ограничена уставом общества или требованиями правовых актов Российской Федерации. При этом число акционеров открытого общества не ограничено. В открытом обществе не допускается установление преимущественного права общества или его акционеров на приобретение акций, отчуждаемых акционерами этого общества (п.2 ст.7 Закона).
* В закрытом акционерном обществе, акции распределяются только среди его учредителей или иного, заранее определенного круга лиц. Такое общество не вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции либо иным образом предлагать их для приобретения неограниченному кругу лиц (п.3 ст.7 Закона). При этом число акционеров закрытого общества не должно превышать пятидесяти.

Производственные кооперативы признается добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности,основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами (участни­ками) имущественных паевых взносов. Члены кооператива несут дополнительную ответственность по его долгам своим личным имуществом в пределах, установленных законом и ус­тавом кооператива (п.2 ст.107).

Государственные и муниципальные унитарные предприятия.Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не на­деленная правом собственности на закрепленное за ним собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не мо­жет быть распределено по вкладам (долям,паям),в том числе между работ­никами предприятия (абз.1 п.1 ст.113 ГК).

Некоммерческие организации

* Потребительский кооператив кооператив является добровольным объединением граждан и юридических лиц (в том числе и совместно с гражданами),осно­ванным на членстве участников и их паевых взносах.При этом не предпо­лагается личного участия в делах кооператива.Круг участников потреби­тельского кооператива не ограничен,если иное не установлено специаль­ным законом или уставом конкретного кооператива.

Фондом признается некоммерческая организация, не основанная на членстве его участников и преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели. Учредители (участники) фонда лишены права прямо участвовать в уп­равлении его делами,у них отсутствуют какие-либо имущественные права на имущество фонда (п.3 ст.48 ГК) Переданное фонду его учредителями имущество является собствен­ностью фонда. Учредители не отвечают по долгам созданного ими фонда, а фонд не отвечает по долгам своих учредителей (абз.2 п.1 ст.118 ГК).

Учрежде­ние - это некоммерческая организация, не являющаяся собственником свое­го имущества. Учреждение полностью или частично финансируется создавшим его собственником. К учреждениям относятся различные виды некоммерческих организа­ций: органы государственного и муниципального управления, учреждения со­циальной защиты, образования, просвещения, культуры, спорта и т.д

Объединение юридических лиц (ассоциации и союзы) являются некоммерческими организациями и поэ­тому не могут участвовать в предпринимательской деятельности. Ассоциация (союз) не отвечает по обязательствам своих членов. Одна­ко члены ассоциации (союза) несут дополнительную ответственность по ее долгам своим имуществом в размере и в порядке, предусмотренных учреди­тельными документами ассоциации (п.4 ст.121 ГК). В случае выхода или исключения члена ассоциации(союза) из объединения он несет субсидиар­ную ответственность по обязательствам ассоциации(союза) пропорциональ­но своему взносу в течении двух лет с момента выхода или исключения (п.2 ст.123 ГК).Прием в ассоциацию(союз) нового участника допускается с согласия всех его членов. Член ассоциации (союза) имеет право выйти из нее,но лишь по окон­чании финансового года (п.2 ст.123 ГК).

10) Учредительные документы субъектов предпринимательства в сфере услуг.

В соответствии с положениями ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», фирма-туроператор обязательно должна быть зарегистрирована как юридическое лицо, а фирма-турагент может регистрироваться как юридическое лицо или как индивидуальный предприниматель. В соответствии с п. 2 ст. 50 Гражданского кодекса Российской Федерации туроператор может создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Наиболее практичным и оптимальным будет являться создание туроператора в форме общества с ограниченной ответственностью (ООО) или в форме акционерного общества (ЗАО или ОАО). Независимо от формы образования туроператора, он обязан разрабатывать учредительные документы, к которым относятся устав фирмы и учредительный договор. Требованием к учредительным документам юридического лица является внесение следующих сведений:

1) наименование юридического лица;2) место его нахождения;3) порядок управления его деятельностью4) другие сведения, предусмотренные законодательством для юридических лиц соответствующего вида (п. 2 ст. 52 ГК РФ).

В учредительном договоре учредители обязуются создать юридическое лицо, определяют порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи ему своего имущества и участия в его деятельности. Также в учредительном договоре указываются условия и порядок распределения между учредителями прибыли и убытков, управления деятельностью туроператора и выхода участников договора из состава учредителей.

12) Туристский договор (договор купли-продажи, договор комиссии). Формы договора. Порядок подготовки, подписания и исполнения. Договор купли-продажи – гражданско-правовой договор, в соответствии с которым одна сторона (продавец) обязуется передать вещь (товар) в собственность другой стороне (покупателю), а покупатель обязуется принять этот товар и уплатить за него определенную денежную сумму (цену). Договор может быть заключен на куплю-продажу товара, имеющегося в наличии у продавца в момент заключения договора, также товара, который будет создан или приобретен продавцом в будущем, если иное не установлено законом или не вытекает из характера товара. Договор купли-продажи – самый распространенный вид договоров. Он представляет собой юридическую форму, предназначенную для обслуживания сферы товарного обращения как внутри страны, так и во внешнеторговом обороте. Он является возмездным договором. Приобретая вещь в собственность, покупатель уплачивает продавцу обусловленную цену вещи. Двусторонний характер обмена товаров определяет конструкцию договора купли-продажи как двусторонне обязывающего – права и обязанности возникают у обеих сторон.

Договор комиссии– гражданско-правовой договор, в соответствии с которым одна сторона (комиссионер) обязуется по поручению другой стороны (комитента) за вознаграждение совершить одну или несколько сделок от своего имени, но за счет комитента (ст. 990 ГК РФ). Договор комиссии – консенсуальный, поскольку признается заключенным в момент достижения соглашения между сторонами. Договор комиссии – двусторонне обязывающий, так как его субъекты имеют взаимные права и обязанности: комиссионер должен совершить по поручению комитента одну или несколько сделок и имеет право на вознаграждение, а комитент обязан уплатить вознаграждение и имеет право требовать исполнения предусмотренных договором сделок. Договор комиссии является возмездным, выплата вознаграждения комиссионеру обязательна (ст. 990 ГК РФ).

Форма договора 1. Договор может быть заключен в любой форме, предусмотренной для совершения сделок, если законом для договоров данного вида не установлена определенная форма.Если стороны договорились заключить договор в определенной форме, он считается заключенным после придания ему условленной формы, хотя бы законом для договоров данного вида такая форма не требовалась.2. Договор в письменной форме может быть заключен путем составления одного документа, подписанного сторонами, а также путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной, телетайпной, телефонной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору.3. Письменная форма договора считается соблюденной, если письменное предложение заключить договор принято в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 438 настоящего Кодекса.

Подготовка договоров:

 - организация и проведение предварительных переговоров с контрагентом;

 - составление проекта договора и его согласование;

 - подписание договора.

Структура договора должна соответствовать требованиям, установленным законодательством, и содержать следующие основные положения:

 1) вводная часть: - наименование договора; - дата подписания; - место подписания; - полное наименование сторон; - название стороны по договору; - полное наименование должности, фамилии, имени, отчества лица, подписывающего договор, а также наименование документа, из которого следуют его полномочия на подписание договора; 2) предмет договора - регулируемые договором отношения; 3) обязанности и права сторон по договору; 4) срок выполнения своих обязательств сторонами; 5) место исполнения обязательств каждой из сторон; 6) способ исполнения обязательств каждой из сторон;7) срок действия договора; 8) порядок и условия изменения и расторжения договора; 9) ответственность сторон за ненадлежащее исполнение обязательств; 10) дополнительные условия договора; 11) прочие условия договора; 12) реквизиты сторон, с указанием адреса места нахождения и почтового адреса сторон по договору.

Проект договора (соглашения) представляется на согласование в следующем

порядке:

- руководитель ответственного структурного подразделения (декан, зав. кафедрой, начальник отдела (при необходимости курирующий проректор);

- зав. отделом проектов и договоров УМС;

- начальник юридического отдела

Согласование фиксируется в следующем «Листе согласования»:

Замечания, предложения, указанные в Листе согласования, если такие имеются, учитываются и вносятся в проект договора авторами проекта

Проект договора после доработки направляется с «Листом согласования» юристу для прохождения юридической экспертизы.

Окончательные тексты договоров в двух экземплярах (на русском языке) или в четырех экземплярах (два на русском и два на английском языках) передаются на подпись лицу, имеющему полномочия на подписание договора, и скрепляется печатью.

Подписанные и скрепленные печатями подлинники договоров передаются по одному или двум экземплярам (в зависимости от договоренности сторонам, подписавшим договор)

Контроль и исполнение договоров, соглашений

К договору прикрепляется календарный план его исполнения и ответственные исполнители.

14) Права и обязанности туриста.

Статья 6. Права туриста.При подготовке к путешествию, во время его совершения, включая транзит, турист имеет право на:необходимую и достоверную информацию о правилах въезда в страну (место) временного пребывания и пребывания там, об обычаях местного населения, о религиозных обрядах, святынях, памятниках природы, истории, культуры и других объектах туристского показа, находящихся под особой охраной, состоянии окружающей природной среды;

свободу передвижения, свободный доступ к туристским ресурсам с учетом принятых в стране (месте) временного пребывания ограничительных мер;обеспечение личной безопасности, своих потребительских прав и сохранности своего имущества, беспрепятственное получение неотложной медицинской помощи;возмещение убытков и компенсацию морального вреда в случае невыполнения условий договора розничной купли-продажи туристского продукта (далее - договор) туроператором или турагентом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;содействие органов власти (органов местного самоуправления) страны (места) временного пребывания в получении правовой и иных видов неотложной помощи;

беспрепятственный доступ к средствам связи.

Статья 7. Обязанности туриста. Во время совершения путешествия, включая транзит, турист обязан:соблюдать законодательство страны (места) временного пребывания, уважать ее социальное устройство, обычаи, традиции, религиозные верования;сохранять окружающую природную среду, бережно относиться к памятникам природы, истории и культуры в стране (месте) временного пребывания;соблюдать правила въезда в страну (место) временного пребывания, выезда из страны (места) временного пребывания и пребывания там, а также в странах транзитного проезда;соблюдать во время путешествия правила личной безопасности.

16) Ответственность юридических лиц – участников договора – между собой и потребителями туристских услуг.Исполнитель в соответствии с Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" несет ответственность:за ненадлежащую информацию о туристском продукте и исполнителе, в том числе за причинение вреда жизни, здоровью и имуществу потребителя вследствие непредоставления ему полной и достоверной информации;за реализацию туристского продукта, содержащего в себе недостатки, в том числе за нарушение требований к качеству и безопасности туристского продукта;за нарушение сроков оказания услуг и иных условий договора о реализации туристского продукта;за включение в договор о реализации туристского продукта условий, ущемляющих права потребителя по сравнению с условиями, установленными федеральными законами, настоящими Правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;за причинение вреда жизни и здоровью потребителя, а также его имуществу вследствие недостатков туристского продукта.Последствия нарушения исполнителем сроков оказания услуг, а также сроки устранения недостатков таких услуг и сроки удовлетворения отдельных требований потребителя определяются в соответствии со статьями 28, 30 и 31 Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей", а права потребителя при обнаружении недостатков туристского продукта и право потребителя на отказ от исполнения договора о реализации туристского продукта - в соответствии со статьями 29 и 32 указанного Закона.Исполнитель освобождается от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств перед потребителем, если докажет, что неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств произошло вследствие непреодолимой силы, а также по иным основаниям, предусмотренным федеральными законами.В случае нарушения исполнителем настоящих Правил исполнитель несет административную, уголовную или гражданско-правовую ответственность в соответствии с Законодательством Российской Федерации.Туроператор отвечает перед туристами или иными заказчиками за действия (бездействие) третьих лиц, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не установлено, что ответственность перед туристами несет третье лицо. Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что действующее специальное законодательство в сфере туризма разграничивает ответственность между туроператором и турагентом по договору о реализации туристского продукта следующим образом: турагент несет ответственность за ненадлежащую (неполную) информацию, доведенную до потребителя (туриста), туроператор — за ненадлежащее качество, а также за сам факт оказания входящих в туристский продукт услуг.

18) Индивидуальные предприниматели (граждане), их права и обязанности.Индивидуальный предприниматель - физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.Индивидуальным предпринимателями могут быть: совершеннолетние граждане РФ (достигшие 18 лет), дееспособность которых не ограничена судом; несовершеннолетние граждане РФ, при: наличии согласия родителей, усыновителей или попечителя на осуществление предпринимательской деятельности; вступлении в брак; принятии судом решения об объявлении физического лица полностью дееспособным; принятии органами опеки и попечительства решения об объявлении физического лица полностью дееспособным; иностранные граждане и лица без гражданства, временно или постоянно проживающие на территории РФ.

Предприниматель имеет право:заниматься любой хоз. деятельностью, незапрещенной законодательством;создавать любые организации;привлекать на договорных началах денежные средства и имущество других граждан и организаций, в том числе и иностранных;участвовать своим имуществом и имуществом, полученным от других лиц в деятельности других хозяйственных субъектов;самостоятельно нанимать и увольнять работников;распоряжаться прибылью оставшейся после уплаты налогов;пользоваться государственной системой социального обеспечения;выступать истцом или ответчиком в суде.

Обязанности:соблюдать нормы действующего законодательства;выполнять обязательства, вытекающие из заключенных договоров;предусматривать в трудовом договоре оплату труда работников не ниже минимального уровня;соблюдать нормы трудового законодательства;

вносить отчисления, предусмотренные в законодательном порядке и размере в фонд социального страхования;осуществлять меры по обеспечению охраны труда, техники безопасности и т.д.;

соблюдать установленный порядок ценообразования;предоставлять соответствующим уполномоченным государственным органам результаты своей деятельности.

20) Понятие и виды экономических споров.Понятие экономического спора является собирательным, поскольку к экономическим относятся споры, вытекающие из гражданских, административных и иных правоотношений. Однако независимо от того, к какому виду правоотношений спор относится, его отличительными чертами являются следующие: во-первых, он возникает в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности; во-вторых, вопросы, которые он затрагивает, связаны с предпринимательской деятельностью специальных субъектов, участвующих в расширенном воспроизводстве работ, товаров и услуг; и наконец, в-третьих, эти споры имеют имущественные последствия [5, С.114].В общем случае под экономическим спором понимается правовой конфликт, возникший в сфере хозяйственной деятельности, участниками которого могут быть как частные предприниматели, так и государство.

Экономические споры возникают вследствие экономической деятельности сторон. Исходя из этого, различают такие виды экономических споров, как споры по железнодорожным перевозкам, а также морским и авто транспортом; по пересылкам почтовых отправлений и услугам связи; споры по требованиям об изменении и расторжении договора и другие.Рассмотрением всех видов экономических споров занимается арбитражный суд. В его функции входит: защита нарушенных или оспариваемых прав и интересов организаций и граждан; содействие укреплению законности; содействие предупреждению правонарушений.К разрешению экономических споров посредством арбитражного суда прибегают в том случае, если спорщики не могут найти компромисс, удовлетворяющий обе стороны и создающий предпосылки для взаимовыгодного сотрудничества.

22) Подведомственность и подсудность экономических споров.

Подведомственность - это отнесение спора о праве или иного юридического дела к компетенции определенного органа. В зависимости от характера органа, рассматривающего и разрешающего дело, подведомственность подразделяется на:1) судебную подведомственность - отнесение дела к ведению судов общей юрисдикции или арбитражных судов:2) административную подведомственность - рассмотрение дела находится в компетенции административных органов государства;3) подведомственность дел общественным организациям - дела рассматриваются специально созданными органами общественных организаций (например, биржевые комиссии, третейские суды и т. д.).Рассмотрению дела арбитражным судом могут предшествовать обязательные или возможные процедуры, предусмотренные законом или иным нормативным актом, связанные с передачей дела в арбитражный суд. Наличие или отсутствие таких процедур определяет классификацию подведомственности дел арбитражным судам:1) исключительная подведомственность - никаких специальных процедур не установлено, дело направляется непосредственно в арбитражный 2) условная подведомственность - обращение в суд допускается лишь после того, как сторонами будет предпринята попытка урегулирования возникшего разногласия между собой

Подсудность - это компетенция (или полномочия) того или иного арбитражного суда на рассмотрение и разрешение определенных арбитражных дел.

По основным признакам подсудность делится на родовую и территориальную. Родовая подсудность дает возможность определить, какого уровня арбитражный суд в системе арбитражных судов вправе рассматривать то или иное дело. Так как критерием родовой подсудности является род дела (или предмет спора). Именно родовая подсудность позволяет разграничить подведомственные арбитражному суду дела в зависимости от их рода или предмета спора между арбитражными судами различных уровней, звеньев в системе арбитражных судов.

Территориальный признак дает возможность определить, какому из арбитражных судов одного уровня подсудно данное дело. Такую подсудность принято называть территориальной подсудностью.

АПК РФ устанавливает несколько видов территориальной подсудности:- общая подсудность (общее правило);- альтернативная подсудность (по выбору истца);- исключительная подсудность (подсудность строго определенному арбитражному суду);- договорная подсудность (по соглашению сторон).

Общее правило территориальной подсудности состоит в том, что дело должен рассматривать арбитражный суд, действующий на той территории, на которой находится ответчик.

24) Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Основания возникновения трудового правоотношения. Общим основанием, на основании которого возникают трудовые отношения, является заключаемый в соответствии с нормами ТК РФ трудовой договор. Будучи заключаемым на основе свободного волеизъявления сторон, трудовой договор в некоторых случаях, обусловленных в свою очередь волей законодателя, выраженной в нормах закона, в специальном порядке, либо уставе (положении организации) заключается в результате:избрания на должность;избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;назначения на должность или утверждения в должности;направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;судебного решения о заключении трудового договора;

Трудовое законодательство России, исходя из практических соображений, допускается возникновение трудовых правоотношений также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

### Основания изменения и прекращения трудового правоотношения.

Для случаев изменения и прекращения трудовых правоотношений волей законодателя установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Заключаемое при этом соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Исходя из того, что условия трудового договора предусматривают указание места работы, выполняемую трудовую функцию и проч.[[1]](#footnote-1) законодательством специальное регулирование получили следующие случаи:перевод на другую работу, в том числе и временно, что связано с постоянным или временным изменением трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.в случае смены собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

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

26) Государственные органы занятости населения, их права и обязанности. Понятие и формы занятости. Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. При этом гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. В качестве трудоустраивающих органов на сегодняшний день могут выступать государственные органы и негосударственные организации. К государственным трудоустраивающим органам относятся органы по вопросам занятости (органы службы занятости), а также специальные органы, занимающиеся трудоустройством отдельных категорий граждан (например, учреждения и предприятия социального обслуживания населения; территориальные центры социальной помощи семье и детям; центры социального обслуживания; социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних и др.). Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы; оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях; а также выплачивается стипендия за период учебы;оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работником и другим категориям населения;регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Видное место на сегодняшний день в регулировании занятости занимает биржа труда. Биржа труда - учреждение, осуществляющее посредничество между рабочими и предпринимателями при совершении сделки купли-продажи рабочей силы и регистрации безработных. Занятость - это не запрещенная законом деятельность граждан, которая, как правило, приносит им заработок (доход). В частности, такая деятельность может осуществляться на основе трудового договора, членства в коллективных предприятиях, договора гражданско-правового характера (подряда, поручения, авторского и др.), а также предпринимательской деятельности и других не запрещенных законом видов трудовой деятельности. Закон не раскрывает понятие форм занятости населения, тем не менее, из его содержания можно определить следующие формы занятости населения: · деятельность гражданина, приносящая доход в виде заработной платы, прибыли и иных форм дохода, т.е. оплачиваемая деятельность; · деятельность гражданина, не связанная с выполнением оплачиваемой работы.

28) Права и обязанности безработного и трудоустраиваемого гражданина. Контактируя со службой занятости, Вы имеете право на: консультирование, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, а также на услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, получению необходимой Вам информации в органах службы занятости; самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ; обжалование решений, действий или бездействия органа службы занятости и его должностных лиц – как в вышестоящий орган службы занятости, так и в суд (подобные дела рассматриваются мировым судьей в порядке, установленном Подразделом II «Исковое производство» Раздела II Гражданского процессуального кодекса РФ); заключение договора добровольного страхования со страховыми организациями на случай потери работы; оплату Ваших затрат, вызванных тем, что Вас направили на работу (обучение) в другую местность по предложению органа службы занятости (с Вашего согласия); выплату пособия по безработице; выплату стипендии во время профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки, в том числе, в период временной нетрудоспособности; возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Если Вас признали безработным, то Вы обязаны соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации. Напомним, что Вы должны проходить перерегистрацию в органе службы занятости по месту жительства в установленный этим органом срок, но не реже двух раз в месяц, если служба занятости в письменном виде не разрешит Вам приходить не реже одного раза в месяц. В противном случае Вас могут лишить статуса безработного. Второй важной обязанностью является предоставление достоверных сведений (если Вы трудоустроились, но продолжаете информировать службу занятости о том, что являетесь безработным чтобы получать пособие и фактически получать его, то Вас могут уличить в мошенничестве и инициировать уголовное преследование).

30) Повышение квалификации и переподготовка безработных граждан.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации возможны, если Вы:

не имеете профессии (специальности); не можете найти подходящую работу из-за отсутствия необходимой профессиональной подготовки;Вам необходимо переменить профессию (специальность) из-за того, что нет работы, отвечающей Вашей профессии; Вы больше не можете работать по прежней профессии.

Профессиональное обучение безработных граждан может осуществляться

в следующих вариантах: профессиональная подготовка для ускоренного приобретения необходимых для работы навыков; переподготовка для приобретения новых профессий; обучение работников, имеющих профессию, другим профессиям для получения возможности работать, совмещая их; повышение квалификации рабочих для обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства, для изучения новой техники и технологий, нужных для выполнения профессиональной деятельности; повышение квалификации для обновления теоретических и практических знаний, если повышаются требования к уровню квалификации и необходимо освоение новых способов работы; стажировка для специалистов для формирования и использования на практике теоретических знаний, умений и навыков, приобретения организаторских и профессиональных качеств.

В приоритетном порядке пройти профессиональное обучение могут:1) инвалиды;2) безработные по истечении шестимесячного периода безработицы; 3) граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) таких граждан и военнослужащих; 4) выпускники общеобразовательных учреждений, граждане, впервые ищущие работы (раньше не работавшие), не имеющие профессии (специальности).

Для прохождения обучения служба занятости заключит с Вами договор, на основании которого Вам будет выдано направление на обучение. На период профессионального обучения Вам гарантируется бесплатное медицинское обслуживание и медицинские осмотры, бесплатное обучение, выплата стипендии, в том числе, за период Вашей временной нетрудоспособности. Вы можете получать по месту прохождения производственного обучения и заработную плату за самостоятельно изготовленную Вами продукцию, которая не влияет на размер получаемой Вами стипендии. При желании Вы можете сочетать обучение с выполнением оплачиваемых общественных работ на основании срочного трудового договора.

32) Понятие трудового договора, его значение.

Трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах, как: 1) соглашение о труде в качестве работника; 2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; 3) институт трудового права, т. е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора). Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Значение трудового договора. Трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. Он является:1) основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включает их в трудовые коллективы;2) одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд;3) основанием возникновения трудового правоотношения работника и действия его во времени;4) необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами Особенной части трудового права (рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т. д.), т. е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовым (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.);5) правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива. Так, при взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору эти обязательства, так же как и права коллектива, распространяются на каждого вновь вступающего на работу по трудовому договору в данный трудовой коллектив;6) отражением индивидуально-договорного метода в определенной части регулирования трудовых отношений работников, устанавливая такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок договора, дополнительные трудовые льготы и др.;7) договором личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство. Хотя трудовой договор лежит в основании возникновения и существования трудового правоотношения работника и понятия эти тесно связаны, но их надо различать. Трудовой договор — это соглашение, т. е. юридический акт, трудовое же правоотношение — правовая связь, возникшая из трудового договора. Основная функция трудового договора — создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его.

34) Содержание трудового договора.

Трудовой договор состоит из сведений и условий. О сведениях стороны не договариваются. Сведения констатируют факты, которые имеют существенное юридическое значение. Так, например, с датой заключения сторонами трудового договора закон связывает момент вступления договора в силу. Согласно трудовому кодексу, в трудовом договоре указываются:фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

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

36) Испытания при приеме на работу. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.Испытание при приеме на работу не устанавливается для:лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

38) Совместительство. Совместительство - выполнение работником помимо своей основной работы другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора (контракта) в свободное от основной работы время. Работа по совместительству разрешается в одной компании, организации - по месту основной работы или в другой компании, организации. Работники, поступающие на работу по совместительству, обязаны предъявить: паспорт; диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, если ими будет выполняться работа, требующая специальных знаний; справку об основном месте работы (службы, учебы). Условия труда совместителей имеют следующие особенности: 1) рабочее время по совместительству не может превышать 4 часов в день или полного рабочего дня в выходной день. На отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для совместителей ежедневная (4 часа) продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом организации введение суммированного учета рабочего времени. Общая продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников; 2) оплата труда производится за фактически выполненную работу. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка на основной работе не учитывается, за исключением случаев, специально предусмотренных законодательством; 3) отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе 4) совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, льготы за работу в этих районах и местностях предоставляются на основной работе.

 Увольнение с совмещаемой работы производится помимо оснований, предусмотренных законодательством, также в случаях приема работника, не являющегося совместителем, или ограничения совместительства в связи с особыми условиями и режимом труда. При увольнении в этих случаях согласия соответствующего профсоюзного органа не требуется и выходное пособие не выплачивается. Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по желанию работника по месту основной работы.

40) Оформление увольнения работника. Правовые последствия незаконного увольнения. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Формы приказов о прекращении трудового договора N Т-8 (в случае увольнения одного работника) и N Т-8а (в случае одновременного увольнения двух и более работников). Приказ о прекращении трудового договора подписывается руководителем организации или уполномоченным им на это лицом и объявляется работнику (работникам) под роспись в порядке, установленном законодательством РФ. В строке форм N Т-8 и Т-8а "Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" производится запись в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства РФ со ссылкой на соответствующую статью. В строке (графе) "Документ, номер и дата" делается ссылка на документ, на основании которого готовится приказ и прекращается действие трудового договора с указанием его даты и номера (заявление работника, медицинское заключение, служебная записка, повестка в военкомат и другие документы). При увольнении материально ответственного лица к приказу прилагается документ об отсутствии материальных претензий к работнику. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, определенных действующим законодательством РФ, к приказу о прекращении трудового договора с работником (работниками) прилагается в письменной форме мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя запись об увольнении делается со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, делается ссылка на соответствующий пункт ст. 83 ТК РФ. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ, которая предусматривает выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя в день увольнения работника. ТК РФ предусматривает также обязанность работодателя по письменному заявлению работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В число указанных документов могут включаться копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки об оплате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя. Указанные документы должны быть выданы работодателем не позднее трех дней со дня подачи заявления работником о предоставлении таких документов.

Запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовой книжке работника производится в следующем порядке:а) в графе 1 ставится порядковый номер записи;б) в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора);в) в графе 3 делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора);г) в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер. Работник, незаконно уволенный или переведенный на другую работу, должен быть восстановлен на прежней работе (ст. 394 ТК).При невозможности восстановления на прежней работе вследствие ликвидации организации увольнение должно быть признано незаконным. Работник в этом случае признается уволенным по п. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации.По желанию работника вместо восстановления на работе производится изменение формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (инициативе работника) (ч. 4 ст. 394 ТК).В качестве одного из последствий признания увольнения незаконным выступает выплата работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Все время вынужденного прогула оплачивается полностью независимо от его продолжительности.При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе или изменение формулировки причины увольнения) может быть вынесено решение о выплате компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда.Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника.Моральный вред – это особая правовая категория, физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими трудовые права работника (ст. 151 ГК).Факт причинения морального вреда незаконным увольнением или переводом доказывается работником. Работник должен указать и размер компенсации, который он желал бы получить.Окончательное решение о компенсации морального вреда и размере такой компенсации принимает суд (мировой судья).При определении размера компенсации морального вреда необходимо учитывать степень физических и нравственных страданий

42) Режим рабочего времени и порядок его установления.

В ч. 1 ст. 100 ТК РФ сказано о том, что режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Распределение рабочего времени при установлении режима рабочего времени производится в различных календарных периодах. Во-первых, в течение одного дня. В частности, определяется время начала и окончания ежедневной работы, продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов в работе в течение рабочего дня, число смен в сутки, смена, в которую предстоит трудиться работнику. Во-вторых, распределение рабочего времени работников производится в течение календарной недели. Данное распределение позволяет установить пятидневную с двумя выходными рабочую неделю, шестидневную с одним выходным рабочую неделю, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, время междудневных (междусменных) перерывов, количество смен в неделю, продолжительность еженедельной работы. В-третьих, распределение рабочего времени может происходить в течение календарных месяцев, за квартал, в течение полугодия, в отдельных случаях и за год. Однако и в этом случае вид рабочего времени работника определяется исходя из количества рабочих часов, приходящихся на каждую неделю указанного календарного периода (месяца, квартала, полугодия, года).

Для отдельных работников может быть установлен режим рабочего времени, позволяющий привлекать их к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени. В частности, может быть введен ненормированный рабочий день для отдельных категорий работников, вахтовый метод выполнения работ, гибкое рабочее время, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части. Перечисленные режимы работы позволяют работодателю в отдельные дни, недели и даже месяцы привлекать работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени с предоставлением им дополнительных льгот в соответствии с законодательством и достигнутыми с ними соглашениями. Введение режима рабочего времени, позволяющего привлекать работника к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, позволяет работодателю привлекать работников с таким режимом к работе сверх установленной для них нормы часов без их согласия. Тогда как другие работники могут быть привлечены к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени только на основании их добровольного волеизъявления.

44) Компенсация за работу в выходные и праздничные дни.

Согласно положениям ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, а если она осуществляется, то оплачивается в повышенном размере. В качестве выходных дней согласно ст. 111 ТК РФ принимаются два свободных от работы дня в неделю при пятидневной рабочей неделе и один свободный от работы день в неделю при шестидневной рабочей неделе. Конкретные выходные дни (имеются в виду определенные дни недели или конкретно оговоренные дни согласно графику), оговоренные для соответствующих работников и (или) категорий работников, устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в следующем порядке:– сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;– работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Следовательно, если отгул взят за работу в выходной день, то его оплата производится в размере одинарной ставки.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни определяются коллективным договором организации, индивидуальными трудовыми договорами, иными действующими в организации локальными нормативными актами.

46) Порядок установления рабочего времени и времени отдыха для лиц, совмещающих работу с обучением.Продолжительность рабочего времени для лиц, совмещающих работу с обучением, сокращается на:7 часов в неделю по сравнению с установленной законодательством нормой (40 часов и менее минус 7 часов) - работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, - на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов с выплатой за это время 50% среднего заработка только по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст.173 и 174 ТК РФ);

один рабочий день в неделю или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) - работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, - в период учебного года с выплатой за это время 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст.176 ТК РФ).

48) Понятие заработной платы. Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.Установление заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с локальным регулированием непосредственно в организации.В централизованном порядке определяются минимальный размер оплаты труда, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохранения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются: величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы; ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы; ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства по оплате труда.С переходом к рыночной экономике государство отказалось от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников. Государственное регулирование оплаты труда сохранилось в организациях, финансируемых из бюджетов различных уровней.К сфере локального правового регулирования относятся такие вопросы, как:установление систем оплаты труда отдельным работникам, определение размеров тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников;введение стимулирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам (окладам);разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет;определение повышенных (по сравнению с законодательством) размеров оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;замена и пересмотр норм труда.Локальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение для увязывания заработка с результатами трудовой деятельности. Документом, в котором фиксируются разработанные в организации условия оплаты труда, является коллективный договор или положение об оплате труда. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (ст. 135 ТК РФ).

50) Системы заработной платы: сдельная и повременная. Практическое применение того или иного класса систем оплаты предопределяется многими обстоятельствами, но прежде всего зависит от того, что влияет на выбор основного показателя для учета результатов труда работника, то есть будет ли данная система отнесена к классу сдельных или повременных.Основной фактор, влияющий на выбор формы оплаты - это допускаемая организацией производства степень детализации нормирования труда и форм его осуществления.Второе условие применения той или иной формы оплаты труда: рост уровня механизации и автоматизации работ, требований к качеству продукции приводят к замене сдельной оплаты на повременную.Сдельная оплата целесообразна на таких вспомогательных работах, где она обеспечивает рост производительности труда в пределах общих неизменных объемов работ. Это в основном станочные и ремонтно-механических цехах, некоторые погрузочно-разгрузочные, транспортные и другие.Третьим условием применения той или иной формы оплаты является степень потребности работодателя в увеличении (сокращении) выработки продукции или увеличении объемов производимых работ.

Четвертым условием применения той или иной формы оплаты труда является трудоемкость нормирования труда и учета результативности труда.Простая повременная система формирует заработок работника в зависимости от его тарифной ставки и фактически отработанного времени.

При простой сдельной оплате заработок рабочего зависит от сдельной расценки, представляющей собой размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы), и от количества произведенной продукции (выполненной работы).Индивидуальная сдельная система заработной платы характеризуется тем. что заработок каждою рабочего определяется по результатам его личного труда, которые выражаются в количестве изготовленных рабочим изделий (деталей) или выполненных им за какой-то период времени операций.Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), выполненным производственной бригадой. Эта разновидность сдельной оплаты наиболее эффективна, когда для выполнения производственных заданий необходимы одновременные совместные усилия группы рабочих. Косвенная сдельная система оплаты труда заключается в том. что заработок работника славшей .ч зависимость не от личной выработки, а от результатов труда других работников. Она применяется .;.; I вспомогательных рабочих, учет выработки которых затруднен, но от результатов труда которых зависит выработка основных рабочих сдельщиков. По косвенной сдельной системе могут оплачиваться, например. наладчики оборудования, транспортные рабочие (шоферы, карщики, грузчики), занятые межцеховой или внутрицеховой транспортировкой деталей, крановщики мостовых кранов при условии, что перемещение грузов на участке является технологической операцией.Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что начиная с заранее установленного уровня выполнения норм происходит определенное увеличение сдельной расценки ;а выполненные операции, детали или изделия. Таким образом, сдельные расценки дифференцируются в зависимости от достигнутого уровня выполнения норм.Сдельно-регрессивная система оплаты характеризуется тем, что начиная с определенного уровня перевыполнения норм происходит снижение сдельной расцепки, то есть является своего рода противоположностью сдельно-прогрессивной системе.

52) Порядок и условия выплаты заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.Удержание из заработной платы работника – это неперечисление (невыдача) части заработной платы, причитающейся работнику, в обеспечение требований к этому работнику либо со стороны работодателя, либо со стороны третьих лиц, осуществляемое в случаях, размерах и порядке, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.Если работник посчитает, что удержания из его заработной платы произведены незаконно, он может обратиться в суд. Чаще всего работники обращаются в указанные органы уже после увольнения, когда считают, что при окончательном расчете с них были неправомерно удержаны те или иные суммы. В целях охраны заработной платы в ТК РФ ограничены случаи, условия и размеры такой невыдачи части заработной платы, а также установлен порядок удержаний. Учитывая регламентацию «вычетов» из заработной платы в федеральном законодательстве, организации-работодателю не требуется прописывать соответствующие условия в трудовых договорах, локальных нормативных актах (например, в Положении об оплате труда), коллективных договорах.

Только в ТК РФ и иных федеральных законах (ст. 137 ТК РФ) установлены случаи удержаний из заработной платы. Поэтому работодатель не может произвольно вычитать суммы из заработной платы работника, а обязан руководствоваться трудовым законодательством. Эти случаи следующие:обязательные удержания из заработной платы;удержания из заработной платы по инициативе работодателя;удержания из заработной платы по инициативе работника.Вне зависимости от вида удержаний они осуществляются только работодателем. ­Связано это с тем, что именно работодатель начисляет и выплачивает заработную плату.

Обязательные удержания из заработной платы. Работодатель обязан их осуществить независимо от своей воли в определенных случаях по требованиям третьих лиц. К таким удержаниям, например, относятся:1. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

2. Удержания по исполнительным документам (листам). Случаи взыскания сумм из заработной платы по исполнительным документам и включают:исполнение решений о взыскании периодических платежей (алиментов);взыскание суммы, не превышающей двух МРОТ; отсутствие у должника имущества или недостаточность имущества для полного погашения взыскиваемых сумм.

Удержания из заработной платы по инициативе работодателя. В отличие от предыдущего вида «вычетов» из заработной платы, удержания по инициативе работодателя – это право, а не обязанность работодателя.

Случаи удержаний по инициативе работодателя предусмотрены статьей 137 ТК РФ и включают:

1. Возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.

2. Погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.3. Возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссией по трудовым спорам, судом) вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) либо простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ), и если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями (например, если работник представил подложные документы о результатах своего труда, на основании которых ему выплатили премию за особые достижения), установленными судом.

4. Увольнение работника до того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. «Вычет» сумм из заработной платы в этом случае зависит от основания увольнения работника. 5. Взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю материального ущерба. Правила о материальной ответственности работника установлены главой 39 ТК РФ.

Порядок удержания из заработной платы по инициативе самого работника требует заявления от самого работника с просьбой производить соответствующие удержания

54) Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий. Под дисциплинарной ответственностью понимается осуждение поведения работника путем объявления ему властью администрации (то есть работодателем или уполномоченными им лицами) дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность одна из разновидностей юридической ответственности. Ее содержание составляет обязанность субъекта претерпевать за свои неправомерные действия определенные неблагоприятные последствия. Дисциплинарная ответственность применяется лишь в трудовых правоотношениях. Дисциплинарная ответственность – это реакция на правонарушение в сфере трудовых отношений, проявляющаяся в применении санкций неблагоприятного характера к нарушителям установленного порядка. Дисциплинарная ответственность представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником, то есть несоблюдения им трудовой дисциплины.В ТК РФ содержится определение понятия «дисциплинарный проступок», под которым понимается «*неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей*», влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия (часть 1 статьи 192 ТК РФ).[[2]](#footnote-2) По смыслу данного определения можно перечислить основные признаки дисциплинарного проступка:- действия или бездействие работника, которые определены в законе как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;- наличие вины – обязательный признак дисциплинарного проступка (ответственность наступает исключительно за виновные действия, бездействие);- работником не исполнены именно трудовые обязанности;- наличие обстоятельств, делающих возможным применение дисциплинарного взыскания.

Однако законодатель в статье 192 ТК РФ установил следующие дисциплинарные взыскания, которые могут быть применены работодателем по отношению к работникам, нарушившим трудовую дисциплину:замечание;выговор;увольнение по соответствующим основаниям.

Итак, дисциплинарное взыскание - это предусмотренная трудовым законодательством мера принудительного воздействия, применяемая работодателем (должностным лицом, наделенным дисциплинарной властью) за совершенный работником дисциплинарный проступок.

56) Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению трудовых споров.Данное правило дает право работнику, не согласному с примененным наказанием, обжаловать принятое решение. При этом орган, рассматривающий такой трудовой спор, должен учесть тяжесть совершённого проступка, соответствие его дисциплинарному взысканию, другие обстоятельства. Дисциплинарное взыскание действует один год. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников.Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Снятие дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня применения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, то есть оно автоматически снимается (без каких‑либо специальных приказов).Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (досрочное снятие дисциплинарного взыскания). О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается соответствующий приказ.

58) Полная и ограниченная материальная ответственность. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Работодатель вправе требовать бережного отношения к своей собственности. А при нанесении ущерба имуществу - привлекать работников к материальной ответственности (ст. 232 Трудового кодекса РФ). Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности - ограниченную и полную.

Ограниченная материальная ответственность.В данном случае ответственность устанавливается в пределах среднемесячного заработка виновного лица. К такой ответственности может быть привлечен любой работник строительной компании, если он причинил ей ущерб. Ограниченная материальная ответственность заключается в том, что работник обязан возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднемесячного заработка.

Взыскать с виновного сумму ущерба в пределах его среднемесячного заработка компания может на основании распоряжения (приказа) своего руководителя. При несогласии с таким распоряжением работник может обжаловать его в суде.

Полная материальная ответственность.Данный вид ответственности предполагает, что виновник должен возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Однако привлечь работника к такой ответственности можно лишь в ограниченном ряде случаев - они указаны в статье 243 Трудового кодекса РФ. В каких случаях предусмотрена ответственность? Полная материальная ответственность наступает, если:- выявлена недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;- ущерб причинен работником умышленно либо при наличии отягчающих обстоятельств (в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; в результате преступных действий, установленных приговором суда; не при выполнении работником трудовых обязанностей и т. д.);- на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (с работником был заключен соответствующий договор о полной материальной ответственности).

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен:- с начальниками (руководителями) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений;- с производителями работ и мастерами (в том числе старшими, главными) строительных и монтажных работ.

С учетом конкретных условий производства и организации труда применяется как индивидуальная, так и коллективная (бригадная) формы материальной ответственности. Выбор той или иной формы остается одной из серьезных проблем в деятельности современных организаций. Работодатели более склонны вводить индивидуальную материальную ответственность с каждым работником. Такая форма материальной ответственности широко применяется во всех сферах промышленного производства, торговли, общественного питания, в снабженческо-сбытовых организациях. Но введение полной индивидуальной материальной ответственности возможно не в отношении всех работников, обслуживающих материальные ценности, а только тех из них, которые занимают должности или выполняют работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском (продажей), перевозкой или применением в процессе производства этих ценностей. При индивидуальной материальной ответственности работник заключает с работодателем письменный договор, по условиям которого принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему материальных ценностей даже в тех случаях, когда к указанным ценностям имеют доступ и другие лица. Полная индивидуальная ответственность применяется к конкретному работнику, которому:переданы материальные ценности, и именно на него возложена функция обеспечивать их сохранность; поручено хранить (перерабатывать, продавать и т.д.) переданные ценности, и для этого ему предоставлено отдельное изолированное помещение и место для хранения ценностей (например, сейф); надлежит самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией за принятые им под отчет ценности.

Статья 245 Трудового кодекса «отвечает» за коллективную (бригадную) ответственность. Она может быть введена в организации в том случае, если работники совместно выполняют отдельные виды работ, связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой и другим способом использования переданных им ценностей. Для того, чтобы ввести в организации коллективную (бригадную) ответственность необходимо издать приказ руководителя организации и довести его до сведения коллектива (бригады). Затем с бригадой следует подписать договор о полной материальной ответственности. При этом следует учитывать, что это должен быть договор, один на всех — в конце договора должны стоять подписи всех работников коллектива.

Если в организации действует коллективная ответственность, работодателю следуют учитывать следующее:— бригадир назначается приказом директора организации, но с учетом мнения коллектива. Согласие надо получить в письменном виде. Проголосовать «за» должно большинство работников бригады; — принять в уже созданный коллектив нового сотрудника можно только с согласия бригады (в порядке, аналогичном изложенному выше); — если в коллективе меняется руководитель (бригадир) или увольняется (выбывает) большая часть сотрудников, договор о полной материальной ответственности нужно перезаключить, проведя инвентаризацию; — член коллектива может быть освобожден от полной материальной ответственности, но при условии доказательства отсутствие вины (например, находился в отпуске во время происшествия) — если коллектив работников возмещает работодателю ущерб добровольно, то степень вины каждого определяется соглашением между коллективом (бригадой) и работодателем, а если возмещение ущерба идет через суд, то степень вины определит судья.

60) Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Виды ущерба, возмещаемого работнику, и порядок возмещения ущерба. Общий принцип договорного права состоит в возложении на каждую из сторон договора ответственности за имущественный вред, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной договорных обязанностей.Как указывается в ст. 232 ТК РФ, сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.Использование термина «ущерб» с определенностью указывает на то, что сторона трудового договора, причинившая своими действиями или бездействием имущественный ущерб другой стороне, обязана возместить реальный ущерб, т.е. расходы, которые понесла другая сторона для восстановления нарушенного, утраченного или поврежденного имущества.Материальная ответственность сторон трудового договора может «конкретизироваться» как в самом договоре при его заключении, так и в дополнительном письменном соглашении. Такое соглашение стороны вправе заключить в любое время.Юридическим фактом, из которого возникают правоотношения работодателя и работника, является трудовой договор. Отношения по возмещению ущерба имуществу работодателя или работника возникают хотя и в период существования трудовых отношений, но из иного юридического факта — факта причинения имущественного вреда

В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено этим кодексом или иными федеральными законами.Следовательно, как работник, так и работодатель могут быть привлечены к материальной ответственности только в случае, если будет установлена совокупность следующих условий:· наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны;

· противоправность действий (бездействия), которыми причинен ущерб;· причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;· вина нарушителя трудового договора.

Указанные условия обязательны. При отсутствии хотя бы одного из них работодатель или работник не может быть привлечен к материальной ответственности.

Работодатель может быть привлечен к материальной ответственности по нормам трудового права только при наличии прямого действительного ущерба и только в случаях, предусмотренных нормами ТК РФ, а именно:1. Статья 234 ТК РФ «Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться». По трудовому договору работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (ст. 56 ТК РФ). Тем самым работнику предоставляется возможность трудиться и получать установленный заработок за выполненную работу 2. Статья 235 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника». Имуществом работника, косвенным образом вовлеченным в процесс исполнения трудовых обязанностей, можно считать одежду, в которой он присутствует в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении с момента прибытия в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации.

3. Статья 236 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы». Порядок, место и сроки выплаты заработной платы, оплаты отпуска устанавливаются в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Сроки выплаты заработной платы и оплаты отпуска не могут быть изменены односторонним распоряжением работодателя или соглашением сторон. Изменение указанных сроков возможно лишь федеральным законом для отдельных категорий работников. Конкретные даты выплаты определяются коллективным или трудовым договором.4. Согласно ст. 237 ТК РФ работнику возмещается моральный вред, причиненный работодателем неправомерными действиями или бездействием. Ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику представляет собой частный случай общей ответственности за причинение морального вреда гражданину.

62) Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Статья 5. Примирительные процедуры 1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.3. В поддержку своих требований в ходе разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.4. Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться в Службу для уведомительной регистрации спора.5. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.6. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.7. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные статьями 6 - 8 настоящего Федерального закона.

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

Статья 6. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

1. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе.Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.3. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.4. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

5. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.6. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.7. При недостижении согласия по поводу использования примирительных процедур после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

Статья 7. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника1. По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник независимо от Службы или по рекомендации Службы.2. Если стороны в срок до трех рабочих дней с момента обращения в Службу не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника, он назначается Службой.3. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.4. Посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.5. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с моментов его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 8. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже1. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.2. Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трех человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора..В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.3. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы.4. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

5. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора. Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

64) Порядок признания забастовки незаконной. Незаконными признаются забастовки

объявленные с требованиями об изменении конституционного строя, государственных границ и административно-территориального строя Украины, а также с требованиями, которые нарушают права человека

объявленные без соблюдения наемными работниками, профсоюзом или уполномоченным им органом порядка рассмотрения коллективного трудового спора (конфликта)

начатые с нарушением наемными работниками, профсоюзами, объединениями профсоюзов или уполномоченными ими органами требований о руководстве забастовкой и в случаях, когда проведение забастовок запрещается

забастовки, которые объявлены и/или проводятся во время осуществления примирительных процедур

Последствия

заявление работодателя (представителя) о признании забастовки незаконной рассматривается в судебном порядке в 7-дневный срок, включая сроки подготовки дела к досудебному рассмотрению

решение суда о признании забастовки незаконной обязует участников забастовки принять решение о прекращении или отмене объявленной забастовки, а работников - начать работу не позднее следующих суток после дня вручения копии решения суда органу (лицу), который возглавляет забастовку

организация забастовки, признанной судом незаконной, или участие в ней является нарушением трудовой дисциплины

время забастовки работникам, которые принимают в ней участие, не оплачивается

время участия работника в забастовке, которая признана судом незаконной, не засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж

лица, которые являются организаторами забастовки, признанной судом незаконной, или которые не выполняют решение о признании забастовки незаконной, а так же лица, которые мешают прекращению незаконной забастовки, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, уголовную или административную ответственность

убытки, причиненные работодателю (представителю) забастовкой, которая была признана судом незаконной, возмещаются органом, уполномоченным наемными работниками на проведение забастовки, в размере, установленном судом (в пределах средств и имущества, которые ему принадлежат)

66) Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссии по трудовым спорам, суд. Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти 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 письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.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 комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

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, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, 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, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного 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 ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

68) Понятие социальной помощи. Виды социальной помощи по государственному страхованию (медицинская помощь, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, ежемесячное пособие на ребенка, единовременные пособия). государственная социальная помощь - предоставление малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан, указанным в настоящем Федеральном законе, социальных пособий, субсидий, социальных услуг и жизненно необходимых товаров; 1. Одним из основных прав граждан, предусмотренных Конституцией, является право на социальную защиту, включающее в себя право на обеспечение граждан в случае полной, частичной, временной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы по не зависящим от них причинам, а также в старости и иных случаях, предусмотренных законом.Это право гарантируется общеобязательным государственным социальным страхованием за счет страховых взносов граждан, предприятий, учреждений и организаций, а также бюджетных и иных источников социального обеспечения; созданием сети государственных, коммунальных, частных учреждений для ухода за нетрудоспособными.

2. Государство содействует гражданам в удовлетворении той или иной потребности различными способами, которые представляют собой виды пособий по социальному страхованию (обеспечению). К таким видам относятся: пенсии, различного рода пособия (по временной нетрудоспособности; по беременности и родам и т.п.); льготы (например, льготы на оплату жилищно-коммунальных услуг для некоторых категорий граждан, льготы на получение пенсии по возрасту и т.д.); социальное обслуживание (в виде совершения действий бытового характера в пользу нуждающихся); натуральное обеспечение (транспортные средства, продукты питания, одежда и т.п.).Пособие по временной нетрудоспособности относится к одному из видов пособий по государственному социальному страхованию, которые выплачиваются из средств Фонда социального страхования.Пособия по временной нетрудоспособности выдаются рабочим, служащим, членам колхозов, другим гражданам, на которых распространяется государственное социальное страхование в следующих случаях:при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности;при санаторно-курортном лечении;при болезни члена семьи, в случае необходимости ухода за ним;при карантине;при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием;при протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия;при уходе за ребенком в возрасте до 3-х лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет в случае болезни матери;

при уходе за больным ребенком в возрасте до 14 лет.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).Пособие по временной нетрудоспособности при заболевании (травме) выдается с первого дня утраты трудоспособности и до ее восстановления или до установления врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК) инвалидности, даже если в это время работник был уволен. При бытовой травме пособие выдается, начиная с шестого дня нетрудоспособности по общим правилам.

При наступлении временной нетрудоспособности вследствие заболевания (травмы) во время пребывания в ежегодном (в основном или дополнительном) отпуске пособие выдается за все дни освобождения от работы, удостоверенные больничным листком. Пособие по временной нетрудоспособности выдается в размере:

100% заработка:- в случае трудового увечья или профессионального заболевания;- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж 8 и более лет, а при исчислении пособия в связи с уходом за больным ребенком и в возрасте до 14 лет - имеющим общий трудовой стаж 8 и более лет;- работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей в возрасте до 16 лет (учащихся - до 18 лет) (независимо от стажа работы);- женам военнослужащих (независимо от стажа работы);- в связи с уходом за больным ребенком в возрасте до 14 лет женщинам-военнослужащим (независимо от стажа работы);- работникам из числа детей-сирот, которые остались без опеки, родителей, не достигли 18 лет и имеют трудовой стаж до 5 лет;- работающим участникам и инвалидам войны и лицам, приравненным к ним;- работникам, отнесенным к I, II, III, IV категориям в соответствии с Законом Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы», а также которые временно работали с момента аварии до 01.07.86 г. не менее 14 календарных дней или не менее трех месяцев на протяжении 1986, 1987 гг. в зоне безусловного (обязательного) отселения, при условии, что они были направлены в эту зону по распоряжению министерств, ведомств, исполкомов, областных Советов народных депутатов (независимо от стажа работы);- одному из родителей (или лицу, которое их заменяет) больных детей в возрасте до 14 лет, признанных потерпевшими в соответствии с Законом Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы», независимо от непрерывного стажа работы за весь период болезни, включая санаторно-курортное лечение, если ребенку необходим уход родителей в соответствии с выводами врачебной консультационной комиссии;

в размере 80% заработка:- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж от 5 до 8 лет, а при исчислении пособия в связи с уходом за больным ребенком в возрасте до 14 лет - имеющим общий трудовой стаж от 5 до 8 лет;

в размере 60% заработка:- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет (по уходу за больным ребенком в возрасте до 14 лет - общий трудовой стаж до 5 лет).

70) Понятие административного права. Субъекты административного права. Административное право является опорной, базисной отраслью правовой системы наряду с конституционным, гражданским и уголовным. Административное право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих определенные сферы общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права. При этом предмет административного права отвечает на вопрос – что, какие общественные отношения регулируются нормами данной отрасли, а метод административного права отвечает на вопрос – как, каким образом эти нормы выполняют регулирующее воздействие.

Субъект административного права — это участник общественных отношений, обладающий определенными правами и обязанностями, которыми он наделен в связи с необходимостью реализации своих жизненных потребностей. В административном праве его нормы реализуются гражданами, государственными органами, общественными объединениями и другими, которые и являются субъектами административного права, т.е. носителями конкретных прав и обязанностей, содержащихся в нормах административного права. Права и обязанности субъекта административного права образуют в совокупности его правовой статус. Правовой статус субъектов административного права образуют нормы общие для всех субъектов, например, нормы о соблюдении правил пожарной безопасности. Правовой статус многих субъектов административного права объединяет нормы, которые реализуются только данным субъектом, например, есть правила, обращенные только к религиозным объединениям или только к охотникам. Таким образом, в зависимости от вида и объема полномочий субъекты административного права могут быть классифицированы на группы и виды. По своему административно-правовому статусу субъекты административного права делятся на две группы: физические лица и организации. Физические лица в свою очередь охватывают три вида субъектов: гражданин РФ, иностранный гражданин и лицо без гражданства. В основу этой классификации принята степень связи лица с данным государством и производный от этого объем прав и обязанностей конкретного лица. Организации как субъекты административного права прежде всего надо разделить на государственные и негосударственный организации. Различие их состоит в том, что государственные организации: 1) выполняют задачи, функции и полномочия, порученные им государством, 2) они базируются на государственной собственности, 3) управляются государством. К числу государственных организаций относятся органы государственного аппарата — представительные, исполнительные, судебные, органы прокуратуры и др., государственные предприятия, учреждения и организации — производственные, культуры, массовой информации, учреждения здравоохранения и т.д. Организации негосударственные отличаются тем, что они не выполняют задач и функций государства, хотя могут и способствовать этому. Они не финансируются государством и не испытывают на себе непосредственного государственного управления. К таким организациям можно отнести объединения граждан — профсоюзы, спортивные общества, творческие союзы, партии, религиозные организации и т.д., а также коммерческие организации — частные, кооперативные, акционерные, смешанные и др.

Среди столь многочисленных субъектов административного права тем не менее выделяются как основные, приоритетные, два вида субъектов — граждане и органы исполнительной власти.

72) Правонарушения в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, требований технических регламентов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, -влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до пятисот рублей; на должностных лиц - от пятисот до одной тысячи рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятисот до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)