**Пояснительная записка**

В соответствии с Государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования, курс «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» включен в перечень обязательных общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин наряду с философией, экономикой, историей, социологией, политологией и конечно основами права, как базовой дисциплиной, являющейся основой для дальнейшего изучения правовых норм, связанных непосредственно с профессиональной деятельностью и работой будущих специалистов на рабочих местах, со знанием и соблюдением действующего законодательства.

Курс лекций представляет собой краткое изложение материала по темам в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Курс лекций предназначен для реализации требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников образовательных учреждений СПО, обучающихся по техническим специальностям акцентируя внимание студентов на центральных понятиях и соответствующих им определениях, дающих характеристику того или иного явления, в сопровождении с его признаками.

Материал лекций полностью охватывает содержание изучаемой дисциплины в соответствии с Государственными образовательными стандартами.

Учебная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» является общепрофессиональной и связана с такими дисциплинами, как «Конституционное право», «Гражданское право», «Трудовое право», «Административное право», и другими.

Базируясь на анализе действующего законодательства и большого фактического материала в учебной дисциплине раскрыто основное значение правового регулирования предпринимательской деятельности, подробно рассмотрено содержание некоторых специфических форм предпринимательской деятельности, направленной не только на извлечение прибыли, но и на удовлетворение спроса потребителей.

Большой практический интерес представляют темы, в которых раскрывается роль государства в правовом регулировании предпринимательской деятельности, содействие развитию малого предпринимательства, правовое положение субъектов предпринимательской деятельности, судебная защита прав потребителей.

В Курсе лекций рассмотрены вопросы трудового права в котором обощен опыт труда в Российской Федерации, изучен международный опыт регулирования труда в странах с развитой рыночной экономикой для того, чтобы активизировать творческий потенциал каждого работника и каждого трудового коллектива, установлены государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан.

Также курс лекций содержит темы посвященные основным понятиям по административному праву.

Представленный материал может быть использован для работы на уроке или для организации самостоятельной работы студентов с привлечением других учебников и учебных пособий.

Основная цель дисциплины – получение будущими специалистами знаний правовых норм, регулирующих предпринимательскую деятельность, тем самым развить гражданское общество и общественную активность, укрепить государственность, достичь благосостояние людей, активизируя творческий потенциал каждого работника и каждого трудового коллектива.

*РАЗДЕЛ 1.* *ПРАВО И ЭКОНОМИКА*

**Тема 1.1 Правовое регулирование экономических отношений**

Вопросы для изучения:

1. Источники права, регулирующие экономические отношения в РФ
2. Признаки предпринимательской деятельности. Понятие прибыли
3. Значение предпринимательской деятельности

**Вопрос № 1 Источники права, регулирующие экономические отношения в Российской Федерации**

Важнейшими нормативными правовыми актами, регулирующим пред­принимательские отношения в России, являются:

1. ***Конституция Рос­сийской Федерации.***Для предпринимательства особое значение име­ют те конституционные нормы, которые закрепляют принципы правового регулирования сферы предпринимательства.

Так, в ст. 8, 34 Конституции Российской Федерации закреплен принцип свободы предпринимательской деятельности, согласно которому *«каждый имеет право на свободное использование сво­их способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности».*

Дальней­шее развитие данный принцип получил в Гражданском кодексе Российской Федерации, в других законодательных актах.

Огромное значение имеет и конституционный принцип при­знания многообразия форм собственности, юридического равен­ства форм собственности и равной их защиты, закрепленный в ст. 8 Конституции РФ. Согласно данному принципу законодатель­ством не могут устанавливаться какие-либо привилегии или огра­ничения для субъектов, ведущих предпринимательскую деятель­ность с использованием имущества, находящегося в государствен­ной, муниципальной или частной собственности.

Эти же статьи Конституции закрепляют положение о том, что в Российской Федерации гарантируется «свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств», поддерживается конку­ренция и не допускается экономическая деятельность, направ­ленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Ог­раничения принципа единого экономического пространства мо­гут вводиться только в соответствии с федеральным законом, если это необходимо для обеспечения безопасности, защиты жизни и здоровья людей, охраны природы и культурных ценностей.

Далее в иерархической структуре источников права следует на­звать:

1. ***Гражданский кодекс Российской Федерации* (ГК РФ).**

Данный акт содержит множество норм, регулирующих пред­принимательство, начиная от самого понятия предприниматель­ской деятельности, организационно-правовых форм ее осуществ­ления, правового режима имущества предпринимателей и до за­крепления конструкций отдельных видов предпринимательских договоров.

Помимо Гражданского кодекса Российской Федерации, веду­щую роль в системе источников предпринимательского права иг­рают ***федеральные законы,***классификация которых может быть пред­ставлена в виде схемы 1.

Большую роль в регулировании предпринимательской деятель­ности играют подзаконные акты. Среди них в первую очередь сле­дует назвать:

1. ***Указы Президента Российской Федерации* и *постанов­ления Правительства Российской Федерации.***Значительное количе­ство норм предпринимательского права содержится и в ***норма­тивных актах федеральных органов исполнительной власти,***дей­ствующих непосредственно в экономической сфере, таких как Ми­нистерство финансов Российской Федерации (Минфин России), Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации (Минэкономразвития России) и др. В некоторых обла­стях предпринимательства, например в сфере бухгалтерского уче­та и отчетности, статистической отчетности, наиболее детальное регулирование отношений обеспечивается именно актами данно­го уровня.

Продолжает действовать и ряд ***нормативных правовых актов СССР*** *—* вслучае, если они не отменены и не противоречат дей­ствующему законодательству Российской Федерации.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Федеральные законы, регулирующие предпринимательскую деятельность | | | | | | | | | |  |  | |  |
|  |  |  |  | |
|  |  |  |  |  |  | | |  |  |  |  |
| об общем состоянии определенного вида рынка | | |  |  | о правовом положении субъектов, действующих на рынке | | | |  |  | об отдельных видах предпринимательской деятельно-сти | | | | | |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  | | |  | | |
|  | о правовом положении субъектов, занятых в предприни-мательстве | | | | | |  | о требованиях к предприни-мательской деятель-ности | | | | | |  | | |

*Схема 1 Федеральные законы, регулирующие предпринимательскую деятельность*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ | | | | | | | | | | |
|  | | | |  | | | | | | |
| Конституция РФ закрепляет основополагающие начала предпринимательского права | | | | | | | | | | |
|  | |  |  | | | | |  |  | |
| **Гражданский кодекс РФ**  содержит определение предпринимательской деятельности, нормы о правовом статусе субъектов предпринимательской деятельности, правовом режиме имущества предпринимателей, об обязательствах, возникающих из договоров, применяемых при осуществлении предпринимательской деятельности | | | | | | | | | | |
|  |  | |  | | | | |  | |  |
|  | Федеральные законы (законы РФ, Законы РСФСР) | | | | | | | | |  |
|  |  |
|  |  | | | |  | |  | | |  |
|  | Законы, определяющие состояние рынка, напр., ФЗ «О рынке ценных бумаг», Закон РФ «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» | | | |  | | Законы, регулирующие порядок осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, напр., ФЗ «О рекламе», ФЗ «О связи» | | |  |
|  |  | |  |
|  |  | | | |  | |  | | |  |
|  | Законы, определяющие правовое положение субъектов, осуществляющих предпринимательскую деятельность, напр., ФЗ «Об акционерных обществах», ФЗ «О финансово-промышленных группах» | | | |  | | Законы, содержащие требования к порядку осуществления предпринимательской деятельности, напр., ФЗ «О лицензировании отдельных видов предпринимательской деятельности», Закон РФ «О сертификации продукции и услуг» | | |  |
|  |  | |  |
|  |  | | | |  | |  | | |  |
|  | Иные законы, регулирующие предпринимательские отношения, напр., ФЗ «О несостоятельности (банкротстве», ФЗ «О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в Российской Федерации» | | | | | | | | |  |
|  |  |
| *Схема 2* ***−*** *Источники основ предпринимательской деятельности* | | | | | | | | | | |
|  |  | | | |  | |  | | |  |
| Подзаконные нормативно-правовые акты | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | |  |
| указы Президента РФ, напр., Указ «Об упорядочении государственной регистрации предприятий и предпринимателей на территории РФ», Указ «О мерах по упорядочению государственного регулирования цен (тарифов)» | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | |  |
| Постановления Правительства РФ, напр., Постановление «О федеральной программе развития экспорта», Постановление, утвердившее «Положение о лицензировании отдельных видов аудиторской деятельности в РФ» | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | |  |
| Акты федеральных органов исполнительной власти, напр., «Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ», утв. приказом Минфина РФ, «Правила сертификации работ и услуг в РФ», утв. Постановлением Госстандарта РФ | | | | | | | | | | |
|  |
|  |
| НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ СУБЪЕКТОВ РФ | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | |  |
| Акты органов законодательной власти напр. Закон г. Москвы «Об основах малого предпринимательства в Москве», Закон Ханты-Мансийского автономного округа «О регулировании и контроле за ценами в Ханты-Мансийском а. о.» | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | |  |
| Акты высших органов исполнительной власти, напр., распоряжение Мэра Москвы «Об утверждении положения о Реестре субъектов малого предпринимательства Москвы», Постановление Правительства Москвы «Об утверждении Положения о порядке применения экономических санкций за нарушение порядка применения цен и тарифов и условий, их ограничивающих» | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | |  |
| Нормативные акты иных органов исполнительной власти (департаментов, палат, комитетов и т. д.) напр., Письмо Московской лицензионной палаты «О перечне видов деятельности, лицензирование которых осуществляется Московской лицензионной палатой» | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | |  |  |
| НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ОРГАНОВ **МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ** | | | | | |
|  |  | |  | |  |
| **Локальные нормативные акты**, применяемые хозяйствующими субъектами в целях регулирования своей предпринимательской деятельности, напр., приказ об учетной политике организации | | | | | |
|  |  | |  | |  |
| **Обычаи делового оборота**, т. е. сложившиеся в широко применяемые в какой-либо области предпринимательской деятельности правила поведения, не предусмотренные законодательством, независимо от того, зафиксированы ли они в каком-либо документе, напр., Международные правила толкования торговых терминов (Инкотермс) | | | | | |

*Схема 3.Нормативно-правовые акты*

В силу федеративного устройства нашего государства и в соот­ветствии с Конституцией Российской Федерации многие сферы общественной жизни регулируются нормативными правовыми *ак­тами субъектов Российской Федерации.* Органы местного самоуп­равления также издают хозяйственно-правовые акты, опираясь на гл. 8 Конституции РФ, Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Велика роль и *локальных нормативных актов,* принимаемых са­мими хозяйствующими субъектами в целях регулирования соб­ственной предпринимательской деятельности.

Помимо нормативных правовых актов источниками предпри­нимательского права являются *обычаи делового оборота.* В соответ­ствии со ст. 5 ГК РФ обычаем делового оборота признается сло­жившееся и широко применяемое в какой-либо области предпри­нимательской деятельности правило поведения, не предусмотрен­ное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе. Обычаи делового оборота применя­ются наряду с законодательством и в случаях, когда в нем имеет место пробел (в основном во внешнеторговом обороте, морских перевозках и др.).

Наконец, составной частью правовой системы Российской Фе­дерации являются *общепризнанные принципы и нормы международ­ного права и международные договоры Российской Федерации,* как двусторонние (о торговле, экономическом сотрудничестве), так и многосторонние. ГК РФ предотвращает возможные коллизии меж­дународного и национального законодательств, при этом вопрос решается в пользу первого.

**Вопрос № 3 Признаки предпринимательской деятельности. Понятие прибыли**

Для полного представления о предпринимательской деятельности рассмотрим все ее признаки и сравним эти признаки с признаками другого вида производственных (экономических) отношений – отношений наемного труда.

Признаками предпринимательской деятельности являются:

1. самостоятельность;
2. направленность на систематическое получение прибыли;
3. рисковый характер.
4. ***самостоятельность*** предпринимательской деятельности проявляется в ее:

*а) организационной независимости*

П р е д п р и н и м а т е л ь в сфере своего хозяйства не имеет над собой никакой другой власти, кроме своей собственной, не зависит ни от государственных органов, ни от каких либо иных лиц. Никто не вправе ему диктовать свою волю, но и никто не обязан содействовать предпринимателю в его деятельности: предоставлять ему работу, создавать нормальные условия труда и т. п.

Н а е м н ы й р а б о т н и к обязан подчиняться работодателю:

- соблюдать установленные работодателем правила ВТР;

* соблюдать рабочего времени и отдыха;
* выполнять нормы труда и т. д.

Наемного работника работодатель обязан обеспечить его работой, инструментами, рабочим местом и создавать при этом надлежащие условия труда, отвечающим нормам трудового законодательства.

*б) инициативности*

Слово «предприниматель» произошло в русском языке и означает  *затевать, решаться исполнить какое-либо новое дело.*

Предприниматель по своей собственной инициативе определяет направление в своей хозяйственной деятельности и средства ее осуществления.

*в) самообеспеченности (экономической независимости)*

Организационная независимость и инициативность возможны только при условии экономической независимости, которую дает предпринимателю обладание средствами производства (земля, производственные помещения, машины, оборудование, транспорт, сырье и т. д.)

Средства производства могут принадлежать предпринимателю на праве собственности, либо праве аренды.

Наемный работник средствами производства не обладает, потому что не имеет достаточных средств для их приобретения, либо просто не желеет их приобретать. Поэтому он вынужден наниматься на работу к предпринимателю, обладателю средств производства, который предоставляет ему указанные средства производства.

Таким образом, наемный труд является трудом *несамостоятельным*, а подчиненным воле собственника. Наемный работник работает не на себя, а на работодателя, хотя и получает за свой труд заработную плату.

1. ***направленность на систематическое получение прибыли***

Главная цель предпринимательской деятельности – получение такого дохода, который бы превышал производственные расходы (издержки производства, или себестоимость), т. е. прибыли.

**Прибыль** – это сумма разницы между доходом и издержками на его получение (или прибавочная стоимость).

Предпринимательская деятельность должна быть направлена на получение систематической прибыли, т. е. осуществляться в виде промысла в качестве постоянного источника доходов для предпринимателей.

Разовое получение прибыли повлечет за собой предпринимательской деятельности (продажа квартиры, акций). От одного производства товара прибыль получить нельзя.

В этом определении говорится о получении прибыли от продажи товаров, а не от их производства.

Если товар производится на продажу, т. е. с целью получения прибыли, такая деятельность, конечно и является предпринимательской.

1. ***рисковый характер***

Предпринимательская деятельность осуществляется предпринимателем на свой риск.

В силу различных обстоятельств, не зависящих от воли предпринимателя его коммерческие расходы могут не оправдаться, в лучшем случае не получит заработной прибыли, в худшем разорится вследствие понесенных убытков. Наступление таких неблагоприятных последствий и составляет его риск.

Деятельность наемного работника на иных принципах.

Наемный работник всегда вправе претендовать на оплату труда, даже в случае если:

* произведенная продукция окажется не востребованной или реализованной;
* не выполнение трудовых обязанностей связано с простоем, изготовлением брака не по его вине.

За ним сохраняется заработная плата полностью или в размере не менее две третьих тарифной ставки (оклада) (ст. 155-157 ТК РФ).

**Вопрос № 4 Значение предпринимательской деятельности**

Дело в том, что необходимым условием успеха, а значит, и прибыльности любого бизнеса является его *конкурентоспособ­ность.* Поскольку одним и тем же видом дея­тельности могут заниматься многие субъекты предприниматель­ства, это приводит к тому, что *предложение* соответствующих то­варов (работ, услуг) на рынке постепенно выравнивается со *спро­сом* на них. Вследствие этого падают цены: чтобы продать товар, предприниматели вынуждены снижать их. Когда производство данного товара становится невыгодным, происходит отток пред­принимателей из данной сферы экономической деятельности и перераспределение их личной энергии и капиталов в другую, еще не так насыщенную товарами (работами, услугами) сферу. Возможен и другой путь. Посредством рационализации и удешев­ления производства, использования менее дорогого сырья и рабо­чей силы предприниматель добивается того, что его издержки на изготовление того же самого товара снижаются.

В результате он получает возможность продавать свой товар по более низкой цене, чем другие предприниматели, но иметь от этого прежнюю или даже большую прибыль. Или наоборот: предприниматель за счет ис­пользования передовых технологий, новых материалов и т. п. повы­шает качество производимого им товара по сравнению с другими аналогичными товарами и тем самым обеспечивает повышенный на него спрос. А с повышением спроса увеличиваются и цены, а значит, и прибыль, что служит основным стимулом дальнейшего повышения качества производимого товара. Из приведенных примеров, иллюстрирующих общеизвестный экономический закон -закон *спроса и предложения,* видно, что в предпринимательской деятельности с ее инициативой, свободной конкуренцией и стрем­лением к прибыли заложен важнейший механизм *саморегуляции* рыночной экономики.

Таким образом, в современном обществе предприниматель­ская деятельность не является одним только средством личного обогащения предпринимателей, «погоней за прибылью». Подоб­ное понимание было бы весьма упрощенным, односторонним и да­леким от истины. Предпринимательская деятельность является необходимым условием непрерывного экономического развития, насыщения рынка необходимыми населению товарами, научно-технического прогресса, наконец, упрочения позиций государства в целом на международной арене.

Кроме того, налогообложение предпринимательской дея­тельности приносит немалый доход государству, которое затем перераспределяет полученные средства на социальные нужды, выплату зарплаты работникам бюджетной сферы и т. д. Поэтому решение указанных, а также многих других важных экономичес­ких и социальных задач возможно лишь при условии правильного подхода к регулированию предпринимательской деятельности.

**Тема 2.1 Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности**

Вопросы для изучения:

1. Субъекты предпринимательской деятельности. Организационно-правовые формы юридических лиц
2. Виды и формы собственности
3. Правомочия собственности
4. Понятие и признаки юридического лица
5. Порядок создания и прекращения деятельности юридического лица
6. Понятие и признаки несостоятельности (банкротства)
7. Порядок рассмотрения дел о банкротстве.

**Вопрос № 1 Субъекты предпринимательской деятельности**

Субъектами предпринимательской деятельности являются:

1. **физические лица** (индивидуальные предприниматели);
2. **юридические лица** (коммерческие и некоммерческие организации).

**Индивидуальные предприниматели** — это физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, зарегистрированные в установленном законодательном порядке. Индивидуального предпринимателя характеризует полная имущественная ответственность по всем обязательствам.

**Юридическое лицо** — это организация, которая обладает обособленным имуществом, может от своего имени приобретать гражданские права и обязанности, выступать истцом и ответчиком в арбитражном суде

Основные разновидности предпринимательской деятельности, согласно Гражданскому Кодексу РФ представлены на схеме.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.spb-mb.ru/images/spacer.gif | |  | | --- | | ***http://www.spb-mb.ru/files/services/ur_plan.gif*** | |

*Схема 4 Субъекты предпринимательской деятельности*

Основным критерием классификации юридических лиц является основная цель их деятельности, в соответствии с которой они подразделяются на коммерческие и некоммерческие организации.

***Коммерческие организации***

**Хозяйственные товарищества и общества** - это коммерческие организации с разделенным на доли (вклады) учредителей (участников) уставным (складочным) капиталом. Товарищества представляют собой преимущественно объединения лиц, а общества -объединения капиталов. К числу товариществ относятся полное товарищество и товарищество на вере (коммандитное), к числу обществ - общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью и акционерное общество.

**Полным товариществом** 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 (ст. 69 Гражданского кодекса).

Полными товарищами могут быть индивидуальный предприниматель или коммерческая организация, причем они не могут стать участниками другого полного товарищества или товарищества на вере. Ведение дел полного товарищества осуществляется всеми его участниками, то есть каждый полный товарищ может заключать сделки от имени полного товарищества, если учредительным договором не предусмотрен иной порядок ведения дел -одним или несколькими участниками либо по общему согласию.

Учредительным документом является учредительный договор. Фирменное наименование полного товарищества должно содержать либо имена (наименования) всех его участников и слова «полное товарищество», либо имя (наименование) одного или нескольких участников с добавлением слов «и компания» и слова «полное товарищество».

**Товарищество на вере (коммандитное товарищество)** - это товарищество, в котором наряду с участниками, осуществляющими от имени товарищества предпринимательскую деятельность и отвечающими по обязательствам товарищества своим имуществом (полными товарищами), имеется один или несколько участников - вкладчиков (коммандитистов), которые несут риск убытков, связанных с деятельностью товарищества, в пределах сумм внесенных ими вкладов и не принимают участия в осуществлении товариществом предпринимательской деятельности (ст. 82 ГК РФ). В остальном правовое положение товарищества на вере идентично правовому положению полного товарищества.

**Общество с ограниченной ответственностью (ООО)** - это учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли, определенные учредительными документами размеров. Участники общества с ограниченной ответственностью не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов (ст. 87ГК РФ, ст. 2 федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»).

Высшим органом управления является общее собрание участников, избирающее исполнительные органы общества (коллегиальные или единоличные). Число участников общества с ограниченной ответственностью не должно превышать пятидесяти. Учредительными документами общества с ограниченной ответственностью являются учредительный договор и устав. Фирменное наименование общества с ограниченной ответственностью должно содержать наименование общества и слова «с ограниченной ответственностью».

**Общество с дополнительной ответственностью** (ОДО) - это учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров; участники такого общества солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов, определяемом учредительными документами общества (ст. 95 ГК РФ). За исключением положения о субсидиарной ответственности его участников, правовое положение обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью идентично.

**Акционерное общество** (АО) - это общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций; участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций (ст. 96 Гражданского кодекса, ст. 2 федерального закона «Об акционерных обществах»).

Учредительным документом акционерного общества является устав. Высшим органом управления является общее собрание акционеров, которое избирает совет директоров (наблюдательный совет), являющийся надзорным органом, и исполнительные органы (коллегиальные или единоличные). Фирменное наименование акционерного общества должно содержать его наименование и указание на то, что общество является акционерным, а также указание на его вид. Акционерные общества подразделяются на два вида: на открытые акционерные общества (ОАО) и закрытые акционерные общества (ЗАО).

**Открытое акционерное общество** вправе производить открытую подписку на выпускаемые им акции, его акционеры вправе отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров. Максимальное число акционеров открытого акционерного общества не ограничено. Ежегодно оно обязано публиковать для всеобщего сведения годовой отчет, бухгалтерский баланс, счет прибылей и убытков, а также иные сведения. Размер уставного капитала открытого акционерного общества должен составлять не менее тысячекратной суммы минимального размера оплаты труда.

**Закрытое акционерное общество** распределяет акции исключительно среди учредителей либо среди заранее определенного круга лиц. Акционеры закрытого акционерного общества имеют преимущественное право приобретения акций, продаваемых другими акционерами этого общества.

Максимальное число акционеров закрытого акционерного общества не должно превышать пятидесяти. Закрытое акционерное общество может быть обязано публиковать данные о своей деятельности в случаях, установленных федеральным органом исполнительной власти, регулирующим рынок ценных бумаг. Размер уставного капитала закрытого акционерного общества должен составлять не менее стократной суммы минимального размера оплаты труда.

**Производственный кооператив (артель)** - это 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 (ст. 107 Гражданского кодекса, ст. 1 Федерального закона «О производственных кооперативах»). Производственный кооператив является особой организационно-правовой формой коммерческих организаций.

Участниками производственного кооператива могут быть также юридические лица, объединяющие свои паевые взносы, если это предусмотрено его уставом. Число членов производственного кооператива должно быть не менее пяти, а число членов кооператива, не принимающих личного трудового участия в его деятельности, не может превышать двадцати пяти процентов от числа членов кооператива, принимающих личное трудовое участие в его деятельности.

Высшим органом управления производственным кооперативом является общее собрание его членов, избирающее наблюдательный совет (если число членов кооператива превышает пятьдесят) и исполнительные органы (коллегиальные или единоличные). Фирменное наименование кооператива должно содержать его наименование и слова «производственный кооператив» или «артель».

**Государственные и муниципальные унитарные предприятия**. Унитарное предприятие - это коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Собственником имущества является государство или муниципальное образование, и это имущество является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия. Унитарные предприятия обладают закрепленным за ними имуществом на праве хозяйственного ведения или оперативного управления.

***Некоммерческие организации***

**Потребительские кооперативы** - организации, члены которых объединили свои имущественные паевые взносы для удовлетворения своих материальных и иных потребностей. К числу потребительских кооперативов относятся жилищно-строительные, гаражные, дачные и прочие кооперативы.

**Общественные и религиозные организации** - добровольные объединения граждан, объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей. Религиозные организации отличаются тем, что они созданы для совместного исповедания и распространения веры и обладают следующими признаками: наличие вероисповедания; совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний; обучение религии и религиозное воспитание своих последователей.

**Фонд** - не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов, преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели. Ликвидация фонда возможна только в судебном порядке.

**Учреждение** - организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично. Учреждение обладает имуществом на праве оперативного управления.

**Ассоциации (союзы)** - объединения коммерческих или некоммерческих организаций для координации их деятельности, представления и защиты их интересов.

**Публичные образования (государство и муниципальные образования)**

Под публичными образованиями в гражданском праве понимаются политические структуры общества, обладающие публичной властью и участвующие в гражданских правоотношениях, как то: Российская Федерация, субъекты Российской Федерации и муниципальные образования. Публичные образования выступают в гражданских правоотношениях на равных началах с иными участниками этих отношений - гражданами и юридическими лицами и не вправе использовать свои властные полномочия, поскольку при участии в гражданских правоотношениях они приравниваются по своему правовому положению к частным лицам.

Гражданское законодательство распространяет действие норм, определяющих участие юридических лиц в гражданских правоотношениях, и на публичные образования, если иное не вытекает из закона или особенностей этих образований. Правоспособность и дееспособность считаются присущими публичным образованиям в силу их статуса. От имени Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в гражданских правоотношениях выступают органы государственной власти в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов. От имени муниципальных образований в гражданских правоотношениях выступают органы местного самоуправления в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов.

Публичные образования отвечают по своим обязательствам принадлежащим им на праве собственности имуществом, кроме имущества, закрепленного за созданными ими юридическими лицами на праве хозяйственного ведения или оперативного управления (так называемого распределенного имущества), а также имущества, которое может находиться только в государственной или муниципальной собственности.

Публичные образования не отвечают по обязательствам друг друга, а также по обязательствам созданных ими юридических лиц. Исключение составляют случаи, когда обязанность имущественной ответственности прямо указывается в законе, а также случаи принятия публичным образованием гарантии (поручительства) по обязательствам другого публичного образования либо юридического лица.

***Введение новой Организационно-правовой формы*** (с 1 июля 2012 года)Хозяйственное партнерство С 1 июля этого года вступает в силу новая редакция п. 2 ст. 50 ГК РФ и Федеральный закон от 03.12.2011 № 380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах». Теперь юридические лица, являющиеся коммерческими организациями, могут создаваться в форме хозяйственных партнерств. **Цели введении новой ОПФ.** *Еще когда закон о хозяйственных партнерствах был законопроектом, в пояснительной записке к нему было сказано:*«ни одна из существующих организационно-правовых форм не соответствует специфическим требованиям участников инновационной (в том числе венчурной – особо рисковой) деятельности, а также международным стандартам их осуществления»*.*

Организационно-правовая форма (ОПФ) в виде хозяйственного партнерства по своей сути находится между хозяйственным товариществом и хозяйственным обществом. Цель создания такой ОПФ – защитить договорные условия хозяйственных отношений между собственниками бизнеса (в том числе инвесторами), обеспечить баланс интересов собственников бизнеса в зависимости от степени их реального участия в этом бизнесе. В соглашении об управлении хозяйственным партнерством стороны могут свободно распределить между собой права и обязанности, прибыль и расходы как угодно.

В соглашении об управлении могут участвовать не только владельцы бизнеса, но и третьи лица, например, сотрудники. Соответственно, такая форма ведения бизнеса является стимулом для плодотворной совместной работы и мотивации сотрудников, которые, будучи участниками соглашения, имеют право на дивиденды. В соглашении можно предусмотреть, что в случае увольнения сотрудник теряет свою долю в партнерстве.

Преимуществами хозяйственного партнерства являются возможность гибкого регулирования отношений с инвесторами и партнерами, общее правило об отсутствии требований к уставному капиталу и величине чистых активов, а также специальные правила о защите интеллектуальной собственности хозяйственного партнерства от взысканий.

Хозяйственные партнерства могут быть востребованы в консалтинговых, бухгалтерских, юридических, аудиторских фирмах, в IT-отрасли. Хозяйственные партнерства нужны для инвестиций вstart-up (в русской транскрипции - стартап), когда инвестор вкладывает деньги не только в проект, но и в специалистов, создающих интеллектуальный продукт и заинтересованных в его продвижении и выпуске новых версий, образцов, совершенствовании технологии. Интерес инвестора заключается в росте капитализации компании с целью ее перепродажи в дальнейшем.

**Правовые вопросы создания и деятельности хозяйственного партнерства.** Хозяйственным партнерством признается созданная двумя или более лицами коммерческая организация, управляют которой участники партнерства, а также иные лица в пределах и в объеме, которые предусмотрены соглашением о партнерстве (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 03.12.2011 № 380-ФЗ, далее – Закон № 380-ФЗ). Участниками партнерства могут быть граждане и юридические лица, их не может быть менее 2-х и более 50-ти. Фирменное наименование партнерства должно содержать слова «хозяйственное партнерство». Предмет и цели деятельности партнерства оговариваются его уставом и соглашением об управлении партнерством.

Учреждение партнерства осуществляется по решению его учредителей. В решении отражаются следующие вопросы (п.2 ст. 8 Закона № 380-ФЗ):

- учреждение партнерства;

- заключение соглашения об управлении партнерством;

- избрание органов управления партнерством.

Единоличный исполнительный орган партнерства (генеральный директор, президент и другие) избирается из числа участников партнерства в порядке и на срок, определяемый уставом.

При учреждении партнерства утверждается его аудитор (аудиторская организация или индивидуальный аудитор). Учредительным документом является устав. Партнерство считается созданным как юридическое лицо с момента его государственной регистрации в порядке, установленном законом о госрегистрации (от 08.08.2001 № 129-ФЗ).

Устав партнерства является публичным документом и должен предоставляться для ознакомления любому третьему лицу, а соглашение о партнерстве разглашается только с согласия исполнительного органа, засвидетельствованного в нотариальном порядке. Соглашение об управлении партнерством, все изменения и дополнения к нему должны быть удостоверены нотариусом и храниться у нотариуса. На госрегистрацию предоставляется только устав.

Законом № 380-ФЗ предусмотрены следующие ограничения прав партнерства в виде запретов:

- на эмиссию облигаций и иных эмиссионных ценных бумаг;

- на размещение рекламы своей деятельности;

- на учреждение юридических лиц или участие в них (за исключением союзов и ассоциаций).

Обратите внимание! По мнению разработчиков закона, запрет на рекламу не запрещает представлять деятельность хозяйственного партнерства конкретным инвесторам или определенному кругу лиц.

Кроме этого, права хозяйственного партнерства могут быть ограничены уставом партнерства или соглашением об управлении партнерством. Например, соглашением об управлении может быть ограничено право на выход из состава партнерства. Виды деятельности партнерства также ограничены предметом и целями деятельности, закрепленными в уставе и соглашении об управлении (п. 3 ст. 2 Закона № 380-ФЗ).

Соглашением об управлении партнерством могут регулироваться не только права и обязанности его членов, но и иных лиц, не являющихся участниками партнерства. Хозяйственное партнерство само может быть стороной в соглашении об управлении этим же партнерством.

Права и обязанности участника партнерства, закрепленные в соглашении об управлении, при выходе из состава партнерства передаются новому участнику в соответствии со специальным договором. Этот договор заключается между приобретателем доли в складочном капитале партнерства и участниками партнерства.

Участник партнерства в следующих случаях может быть исключен из партнерства только в судебном порядке:

- участник партнерства нарушает свои обязанности, возложенные на него Законом № 380-ФЗ или соглашением об управлении партнерством;

- своими действиями (бездействием) участник делает невозможным деятельность партнерства или существенно ее затрудняет.

Во внесудебном порядке исключение из хозяйственного партнерства допускается по единогласному решению остальных участников партнерства и только в случае невнесения участником вклада (части вклада) в складочный капитал партнерства.

Решение об исключении может быть обжаловано участником в суд (п. 2 ст. 7 Закона № 380-ФЗ).

**Ответственность в партнерстве.** Участники партнерства не отвечают по обязательствам партнерства и несут риск убытков, связанных с деятельностью партнерства, в пределах сумм внесенных ими вкладов. Партнерство не отвечает по обязательствам своих участников.

Партнерство несет ответственность по своим обязательствам всем своим имуществом. Если при недостаточности имущества партнерства требуется обращение взыскания на принадлежащие ему исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности, обязательства партнерства от его имени  могут быть исполнены участником (участниками) партнерства с правом регрессного иска к нему.

**Устав партнерства.** В уставе партнерства должны содержаться следующие положения (п. 2 ст. 9 Закона № 380-ФЗ):

- полное фирменное наименование партнерства;

- цели и виды деятельности;

- место нахождения;

- общий размер и состав складочного капитала;

- порядок хранения документов партнерства, номер лицензии и место нахождения нотариуса по месту нахождения партнерства, у которого удостоверяется и подлежит хранению соглашение об управлении партнерством;

- наличие или отсутствие в партнерстве соглашения об управлении партнерством и об участии или неучастии самого партнерства в соглашении об управлении;

- порядок и срок избрания единоличного исполнительного органа партнерства, порядок его деятельности и принятия им решений.

Изменения в устав вносятся только по единогласному решению участников партнерства. Внесенные в устав изменения подлежат госрегистрации в установленном порядке.

**Соглашение об управлении партнерством**. Обязательные нормы соглашения об управлении партнерством предусмотрены п. 6 ст. 6 Закона № 380-ФЗ.

Соглашение содержит:

- сведения о предмете деятельности партнерства;

- условия о размере, составе, сроках и порядке внесения участниками партнерства вкладов в складочный капитал, порядке изменения долей участников партнерства в складочном капитале;

- условия ответственности участников партнерства за нарушение обязанностей по внесению вкладов в складочный капитал;

- условия обеспечения конфиденциальности информации об условиях участия участников партнерства и иных лиц в партнерстве, о содержании его деятельности;

- ответственность участников за нарушение конфиденциальности;

- порядок разрешения возможных споров между участниками соглашения.

Кроме этого, пунктом 7 ст. 6 Закона № 380-ФЗ установлены положения, которые могут быть включены в соглашение об управлении.

**Складочный капитал партнерства**. Законом № 380-ФЗ не регулируются размер складочного капитала и сроки его формирования. Порядок внесения вкладов в складочный капитал партнерства устанавливается соглашением об управлении партнерством. Каждый участник партнерства обязан внести вклад. Вклад может осуществляться деньгами, другими вещами, имущественными правами или иными правами, имеющими денежную оценку. Соглашением может быть предусмотрено последовательное внесение участниками вкладов.

Денежная оценка неденежных вкладов (либо назначение оценщика) утверждается единогласным решением всех участников партнерства. При недостижении согласия вклады вносятся в денежной форме.

Вкладом в хозяйственное партнерство **не могут** быть ценные бумаги, **за исключением** облигаций хозяйственных обществ. Такие облигации должны отвечать требованиям, установленным приказом ФСФР от 19.04.2012 № 12-26/пз-н (зарегистрирован в Минюсте 09.06.2012). Это – облигации, срок погашения которых не наступил, и которые соответствуют хотя бы одному из следующих требований:

1) облигации включены в список ценных бумаг, допущенных к торгам на фондовой бирже  или ином организаторе торговли на рынке ценных бумаг;

2) облигации хозяйственного общества, номинальная стоимость которых в совокупности с номинальной стоимостью иных размещенных и находящихся в обращении облигаций того же хозяйственного общества не превышает размер его уставного капитала;

3) облигации, исполнение обязательств по которым обеспечивается залогом, поручительством, банковской гарантией, государственной или муниципальной гарантией.

К партнерству переходит доля участника партнерства (п.п. 5 и 6 ст. 11 Закона № 380-ФЗ):

- вышедшего из партнерства путем отказа от участия в партнерстве;

- исключенного из партнерства.

Партнерство вправе приобретать и отчуждать доли в своем складочном капитале без каких-либо ограничений, за исключением случаев, когда соглашением об управлении партнерством установлены такие ограничения или запрет (п.п. 1 и 2 ст. 17 Закона № 380-ФЗ).

**Реестр партнерства**. Партнерство ведет реестр участников с указанием сведений:

- о каждом участнике, размере его доли в складочном капитале и внесении им вклада;

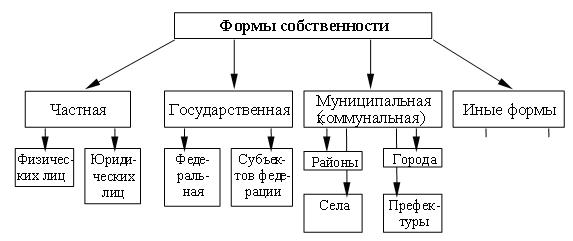
- о размерах долей, принадлежащих партнерству, датах их перехода к партнерству или приобретения партнерством.

Сведения о составе участников партнерства вносятся в ЕГРЮЛ. Сведения о долях участников, их размере и стоимости в ЕГРЮЛ не отражаются.

**Реорганизация партнерства**. Реорганизация партнерства может быть осуществлена только в форме преобразования в акционерное общество.

**Вопрос № 2 Формы и виды собственности**

Формы собственности находятся в постоянном развитии. По мере развития цивилизации менялись и отношения собственности, принимая самые разнообразные формы. В настоящее время наибольшее значение имеют три основные вида собственности: частная (индивидуальная и коллективная), государственная (общественная) и муниципальная (коммунальная) (см. схему 5.)



*Схема 5. Структура форм собственности*

В условиях частной собственности собственником является тот, чье слово в решении вопросов об использовании ресурса признается окончательным. Таким образом, отдельные субъекты находятся в привилегированном положении в смысле доступа к тем или иным ресурсам; доступ открыт только собственнику или лицам, которым он передал или делегировал свои полномочия. Он сам определяет, как использовать или кому и на каких условиях передавать принадлежащие ему блага.

В собственности граждан и юридических лиц в России может находиться любое имущество, за исключением отдельных видов, которые по закону не могут принадлежать физическим и юридическим лицам. Количество и стоимость имущества, находящегося в частной собственности, не ограничиваются. Коммерческие и некоммерческие организации являются собственниками имущества, передаваемого им в  качестве вкладов (взносов) учредителями, а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами по иным основаниям. [Гражданский кодекс РФ, ч.1. ст. 213]

При системе государственной собственности доступ к редким ресурсам регулируется установлением правил, исходя из коллективных интересов общества в целом. Это предполагает, во-первых, установление принципов, определяющих, в чем же именно определяется коллективный интерес (благо общества); а во-вторых, создание процедур, выражающих эти общие принципы в конкретных способах принятия решений по использованию каждого отдельного ресурса (т.е. решается  ли это голосованием, делегированием прав профессиональным экспертам, единоличным распоряжением верховного руководителя и т.д.).

В этом смысле никто не находится в привилегированном положении: ничьи личные интересы не признаются достаточными для распоряже ния ресурсами. Совладельцы государственной собственности не обладают единоличными, исключительными, продаваемыми на рынке правами на использование ресурса. Особый характер носит и целевая функция государственных предприятий: она не исчерпывается максимизацией прибыли и может подчиняться разного рода внеэкономическим целям: социальным, политическим, культурным.

На основании ГК РФ ч. 1 ст. 214 , государственной собственностью в России является имущество, принадлежащее на праве собственности Российской Федерации (федеральная собственность), и имущество, принадлежащее на праве собственности субъектам РФ – республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта РФ).

Преобладание государственной формы собственности ведет к возникновению государственной монополии, которая пагубна для развития экономики страны, для потребителя, населения и чрезвычайно выгодна для производителя. Мировая практика показывает, что в большинстве случаев государственная собственность функционирует менее эффективно, чем другие формы. С одной стороны, это связано с тем, что государственная собственность преобладает в тех сферах, где возможности рынка ограничены и снижена мотивация к труду. С другой стороны, эффективность государственной собственности  может снижаться и в отраслях с нормально функционирующим рынком из-за обезличенности собственника и утраты предприятием рыночной ориентации.

Муниципализация означает передачу государственной властью права собственности на землю предприятию; строения - органам городского (сельского) самоуправления. **Муниципальная собственность**? имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям, которые на основании соответствующего законодательства (в РФ на основании Гражданского кодекса) владеют, пользуются и распоряжаются им.

От имени муниципальных образований права собственника осуществляют органы местного самоуправления, а в случаях, предусмотренных законами субъектов РФ и уставами муниципальных образований, непосредственно население. Объектами муниципальной собственности становятся, прежде всего, системы жизнеобеспечения населенных мест (водопровод, канализация, тепло- и газоснабжение, транспорт, жилищный фонд и т.д.). Сосредоточение этих служб в ведении городских властей дает немало преимуществ; прежде всего - это экономическая выгода: объединенное городское хозяйство и предоставляемые населению услуги оказываются дешевле, нежели в случае рассре доточения этих служб по отдельным частным собственникам или ведомствам. Кроме того, муниципализация способствует уменьшению дотаций и обходится дешевле государственному бюджету. Сосредоточение в единых руках всех технических служб города позволяет, упорядочив их эксплуатацию, предоставлять населению дополнительные удобства.

Во многих странах запада формирование муниципальной собственности предоставляет населению большие материальные выгоды, в т.ч. посредством снижения налогов.

В РФ различают два **вида собственности**:

1) общую долевую, когда определяется доля каждого из собственников (двух или нескольких лиц) в праве собственности на имущество;

2)общую совместную – без определения таких долей.

Как показывает опыт, три формы собственности никогда не существуют в чистом виде, во всех обществах они “перемешаны” в различных пропорциях, поэтому в реальной экономической жизни выделяют еще смешанную форму собственности. При этом на некоторые виды ресурсов везде распространяется одна и та же форма собственности. Например, практически повсеместно предметы одежды находятся в частной, городские парки – в муниципальной, а вооружение – в государственной собственности.

В настоящее время в России, как и в большинстве стран мира, выделяются следующие формы собственности: государственная (в том числе федеральная и субъектов Федерации), муниципальная (городов, районов, сел), собственность общественных объединений (организаций), частная (индивидуальная, групповая), общая (совместная и долевая) и др.

**Вопрос № 3 Правомочия собственности**

В п. 1 ст. 209 ГК **правомочия собственника** раскрываются с помощью традиционной для русского гражданского права триады **правомочий:**  
- владения;  
- пользования;  
- распоряжения.

Под правомочием владения понимается основанная на законе (т.е. юридически обеспеченная) возможность иметь у себя данное имущество, содержать его в своем хозяйстве (фактически обладать им, числить на своем балансе и т.п.). Собственник вправе по своему усмотрению совершать в отношении принадлежащего ему имущества любые действия, не противоречащие закону.

Правомочие пользования представляет собой основанную на законе возможность эксплуатации, хозяйственного или иного использования имущества путем извлечения из него полезных свойств, его потребления.

Оно тесно связано с правомочием владения, ибо в большинстве случаев можно пользоваться имуществом, только фактически владея им.  
Правомочие распоряжения означает аналогичную возможность определения юридической судьбы имущества путем изменения его принадлежности, состояния или назначения (отчуждение по договору, передача по наследству, уничтожение и т.д.).

В своей совокупности названные правомочия исчерпывают все предоставленные собственнику возможности.

Неоднократно предпринимавшиеся попытки дополнить эту триаду другими правомочиями, например правомочием управления, оказались безуспешными.

При более тщательном рассмотрении такие правомочия оказываются не самостоятельными возможностями, предоставляемыми собственнику, а лишь способами реализации уже имеющихся у него правомочий, т.е. формами осуществления субъективного права собственности.

У собственника одновременно концентрируются все три указанных правомочия. Но порознь, а иногда и все вместе они могут принадлежать и несобственнику, а иному законному владельцу имущества, например доверительному управляющему или арендатору. Ведь последний не только владеет и пользуется имуществом собственника-арендодателяпо договору с ним, но и вправе с его согласия сдать имущество в поднаем (субаренду) другому лицу или, например, внести в имущество значительные улучшения, существенно изменив его первоначальное состояние, т.е. в известных рамках распорядиться им. Следовательно, сама по себе триада правомочий еще недостаточна для характеристики прав собственника.

Более того, обозначение правомочий собственника как триады возможностей свойственно лишь нашему национальному правопорядку.

Впервые оно было законодательно закреплено в 1832 г. в ст. 420 т. X ч. 1 Свода законов Российской империи[[1]](#footnote-1), откуда затем по традиции перешло и в Гражданские кодексы 1922 и 1964 гг., и в Основы гражданского законодательства 1961 и 1991 гг., и в ГК РФ.

Согласно этой норме право собственности определялось как "власть в порядке, гражданскими законами установленном, исключительно и независимо от лица постороннего владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом вечно и потомственно". Триада правомочий собственника была предусмотрена и ст. ст. 756 - 758 дореволюционного проекта Гражданского уложения.

В зарубежном законодательстве имеются иные характеристики этого права. Так, согласно § 903 Германского гражданского уложения собственник "может распоряжаться вещью по своему усмотрению и отстранять других от всякого воздействия на нее"; в соответствии со ст. 544 Французского гражданского кодекса собственник "пользуется и распоряжается вещами наиболее абсолютным образом"; в англо-американском праве, не знающем в силу своего прецедентного характера легального (законодательного) определения права собственности, его исследователи насчитывают до 10 - 12 различных правомочий собственника, причем способных в разных сочетаниях одновременно находиться у различных лиц[[2]](#footnote-2), и т.д. Наконец, даже признание за собственником триады правомочий не всегда свидетельствует о широте содержания предоставленных ему возможностей. Так, в соответствии с российским законодательством частный собственник не вправе использовать предоставленный ему земельный участок не по целевому назначению (ст. 42 Земельного кодекса)[[3]](#footnote-3) или отчуждать его лицам, которые не смогут обеспечить продолжение такого использования (например, для сельскохозяйственного производства). При несоблюдении экологических требований и нерациональном землепользовании он рискует вообще лишиться своего участка земли. Строго целевое назначение имеют также жилые помещения - жилые дома, квартиры и т.д. Поскольку жилые помещения предназначены лишь для проживания граждан, их использование в иных целях, в частности для размещения различных контор (офисов), складов, производств и т.д., хотя бы и по воле или с согласия их собственника, допускается только после перевода этих помещений в нежилые в установленном законом порядке (п. 2 и п. 3 ст. 288 ГК). Ведь использование названных недвижимостей всегда так или иначе не только затрагивает интересы соседей или других окружающих собственника лиц, но и имеет большое социальное значение в условиях их сохраняющегося дефицита.

Поэтому установление целевого назначения для соответствующих объектов и связанное с этим ограничение возможностей их собственников служит обеспечению важного публичного интереса. При этом собственник вовсе не лишается своих правомочий. Речь идет об установлении законом определенных границ содержания самого права собственности, которое в любом случае не может быть беспредельным.

Вместе с тем в конкретных ситуациях следует исходить из того предположения (презумпции), что собственник действует в границах своего права, а тот, кто ссылается на их нарушение собственником, должен доказать наличие соответствующих ограничений и выход собственника за их пределы[[4]](#footnote-4).

С учетом аналогичного по сути правила п. 2 ст. 209 ГК РФ данный подход вполне приемлем и для российского права.  
Возможны и ограничения (пределы) осуществления права собственности, предусмотренные законом или договором. Так, права приобретателя (собственника) недвижимого имущества (плательщика ренты) по договору пожизненного содержания с иждивенцем (ст. 601 ГК) исключают для него возможность отчуждать или иным образом распоряжаться приобретенным в собственность имуществом без согласия своего контрагента (получателя ренты). Это служит одной из гарантий интересов последнего на случай прекращения обязательства из-за серьезного нарушения своих обязанностей плательщиком ренты (ст. ст. 604, 605 ГК). В такой же ситуации находится и залогодатель, остающийся собственником отданной в залог вещи, но по общему правилу лишенный возможности распоряжаться ею без согласия залогодержателя (п. 2 ст. 346 ГК).

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

Юридическое лицо – это, прежде всего организация.

Для того чтобы стать юридическим лицом, организация должна (как и физическое лицо) обладать правоспособностью (т. е. всеми признаками последнего), которая возникает, как мы уже знаем, с момента государственной регистрации.

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

В связи с участием в образовании имущества юридического лица его учредители (участники) могут иметь обязательственные права в отношении этого юридического лица либо вещные права на его имущество.

К юридическим лицам, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, относятся хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы.

К юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют право собственности или иное вещное право, относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также финансируемые собственником учреждения.

К юридическим лицам, в отношении которых их учредители (участники) не имеют имущественных прав, относятся общественные и религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды, объединения юридических лиц (ассоциации и союзы).

На основе определения юридического лица создаются и функционируют различные виды юридических лиц, предусмотренные законом. Независимо от того, к какому виду относится юридическое лицо, оно должно удовлетворять критериям (признакам), указанным в данном определении.

***Признаки юридического лица***

* 1. ***Имущественная обособленность.***

Организация, считающаяся юридическим лицом, должна иметь обособленное от ее учредителей (участников) имущество. Данное имущество организация имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении.

Этот признак выражается не в наличии имущества, а в самой способности иметь имущество. Если у юридического лица и нет имущества, оно продолжает оставаться субъектом права и не утрачивает признака имущественной обособленности

**Пример:**

* 1. товарищество собственников жилья (ст. 291 ГК), являющееся юридическим лицом, функционирует на основе права общей долевой собственности на имущество общего пользования;
  2. юридическому лицу могут принадлежать отдельные категории имущественных прав обязательственно-правового характера, например права аренды и субаренды;
  3. юридическому лицу могут подлежать исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица имущественного характера, индивидуализации продукции, выполняемых работ или оказываемых услуг, не относимые законом к имуществу (ст. 128 ГК). В практике подобного рода случаи встречаются довольно часто.
  4. ***Организационная целостность.***

Этот признак выражается выражается в наличие иерархической структуры органов, каждый их которых имеет свою компитенцию.Под органами понимаются структурные единицы, выполняющие определенные функции, связанные с деятельностью организации в целом

* 1. ***Вступление от своего имени в гражданские правоотношения.***

Этот признак означает, что юридическое лицо имеет возможность от собственного имени (а не от имени его участников) осуществлять права и исполнять обязанности (выступать истцом, ответчиком в судах).

*4.* ***Самостоятельная ответственность по своим обязательствам всем своим имуществом.***

Этот принцип означает, что юридическое лицо самостоятельно несет ответственность по своим долгам. Учредители не несут ответственности по долгам юридического лица.

Таким образом, юридическое лицо это правоспособная организация, т. е. организация, обладающая всеми присущими субъекту гражданского права признаками.

**Юридическое лицо** – это имеющая собственное наименование и обладающая имущественной обособленностью организация, которая самостоятельно, от собственного имени выступает в гражданском обороте и несет самостоятельную имущественную ответственность по своим обязательствам.

**Вопрос № 5 Порядок создания и прекращения деятельности юридического лица**

 Этот порядок определяется законодательством и уставом юридического лица. Учредителями юридического лица могут быть, как правило, собственники, поскольку для образования юридического лица необходимо имущество, которое должно быть ему передано.

***При этом возможны три варианта:***

*Первый,* когда учредитель сохраняет за собой право собственности на имущество, переданное юридическому лицу. Это имеет место при создании унитарных предприятий и учреждений.

*Второй,* когда за учредителем не сохраняется право собственности или иное вещное право, но возникают иные, обязательственные права, такие, как право на получение дивидендов, участие в управлении делами, на выдел доли и т.д. Право собственности на переданное в *виде вкладов* имущество в этих случаях принадлежит юридическим лицам - хозяйственному товариществу или обществу, производственному или потребительскому кооперативу.

*В третьем случае* учредители не сохраняют за собой каких-либо имущественных прав (ни вещных, ни обязательственных). Это имеет место при создании общественных или религиозных организаций, благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ст. 48 ГК РФ).

Анализируя действующее законодательство, можно выделить ***три способа создания юридических лиц:***

- распорядительный;

- разрешительный;

- явочно-нормативный.

При *распорядительном способе,* т.е. на основании распоряжения соответствующего органа управления, создаются государственные юридические лица.

Для некоторых юридических лиц установлен *разрешительный способ* их создания. В частности, разрешение требуется для создания коммерческого банка. Это разрешение (лицензия) выдается Банком России (ст. 13 Федерального закона о банках и банковской деятельности).

*Явочно-нормативный способ* означает, что порядок создания таких лиц определен заранее соответствующими нормативными актами и не требуется предварительного разрешения или распоряжения на создание такого юридического лица. После принятия учредительных документов достаточно «явиться» для регистрации юридического лица.

При создании юридического лица разрабатываются учредительные документы - либо учредительный договор, либо устав, либо и то, и другое. В учредительных документах должны быть определены наименование юридического лица, место его нахождения, порядок управления его деятельностью.

Предмет и цели деятельности должны быть указаны в учредительных документах некоммерческих организаций и унитарных предприятий. В учредительных документах хозяйственных обществ и товариществ цель деятельности может и не указываться, поскольку эти юридические лица вправе заниматься любым видом деятельности (ст. 49 ГК РФ).

В учредительном договоре стороны (учредители) обязуются создать юридическое лицо, устанавливают порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи в его собственность своего имущества и участие в его деятельности. Договором определяются также условия и порядок распределения между учредителями прибыли и убытков, управление деятельностью юридического лица, выхода учредителей из его состава и утверждается его устав.

Прекращение юридического лица может происходить либо путем ликвидации, либо реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения или преобразования в иную организационно-правовую форму).

Юридическое лицо ликвидируется по решению учредителей, а также по решению суда (ст. 61 ГК РФ). Также, юридическое лицо ликвидируется, в частности, в связи с истечением срока, на который оно было создано, или в связи с достижением цели, ради которой оно создавалось.

По решению суда юридическое лицо может быть ликвидировано в случае признания его регистрации недействительной или осуществления деятельности без лицензии, либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона. Общественные и религиозные организации, а также фонды могут быть ликвидированы, кроме того, при осуществлении ими деятельности, противоречащей их уставным целям.

По мотивам несостоятельности (банкротства) после соответствующего разбирательства в суде могут быть ликвидированы любое юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией (за исключением казенных предприятий), а также потребительские кооперативы и фонды (ст. 65 ГК РФ).

Основания признания юридического лица банкротом установлены Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)». СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 222.

**Вопрос № 6 Понятие и признаки несостоятельности**

Предпринимательская деятельность связана с риском.

Случается, что предприниматели, не имея достаточных средств, имущество не может исполнить всех своих обязательств перед контрагентами и бюджетом (внебюджетными фондами).

Опасность в том, что одни кредиторы получают всё, что им причитается, другие остаются ни с чем.

Хуже, если должник продолжает хозяйственную деятельность и окончательно разоряясь лишается имущества за счёт которого могут быть удовлетворены требования его кредиторов. Во-избежании опасных последствий хозяйственная деятельность поставлена под строгий контроль.

Институт несостоятельный (банкротства) служит этой цели:

**Несостоятельность (банкротство)** – признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объёме удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам и (или) исполнить обязанности по уплате обязательных платежей (налогов, сборов и др.) в бюджет либо во внебюджетные фонды.

Основной нормативный акт в сфере законодательства о банкротстве является федеральный закон от 26. 10. 02 г. «О несостоятельности (банкротстве)».

Отдельные нормы содержатся в ГК РФ.

**Признак банкротства – неплатежеспособность должника** – т. е. его неспособность удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам и т. д. из определения несостоятельности (банкротства).

Должник считается неплатежеспособным:

- если обязательства не исполнены им в течение 3-х месяцев после наступления даты их исполнения;

- если должником является гражданин;

- сумма соответствующих обязательств должна превышать стоимость принадлежащего гражданину имущества.

**При определении неплатежеспособности не учитываются:**

* штраф пени, иные санкции подлежащие уплате кредитором или в бюджет (небюджетные фонды);
* задолженность по обязательствам не относящимся к числу гражданско-правовых или финансовых (например задолженность по зар. плате своим работникам);
* задолженность по гражданско-правовым обязательствам не является денежным (например, передача кредитору товара, выполнение работной услуги, возвратить вещь, взятую во временное пользование);
* требования кредиторов рассматриваются в таких случаях арбитражным судом вне рамок дела о банкротстве;
* задолженность по некоторым гражданско-правовым денежным обязательствам указанном в законе (например, обязательства по возмещению вреда причиненного жизни или здоровью, обязательства по выплате авторского вознаграждения, обязательства перед участниками должника юридического лица, вытекающее из такого участия, например, обязательство акционерного общества, выплатить деведенды акционерам).

При определении неплатежеспособности учитываются те требования, размер которых установлен.

Размер требования считается установленным в случаях:

- подтверждён решением суда, уже вступившим в законную силу;

- не оспаривается должником;

- определён арбитражным судом при подготовке дела о банкротстве к судебному разбирательству.

Наличие признаков ещё не делает должника несостоятельным (банкротом). Необходимо, чтобы его несостоятельность была признана судом.

**Вопрос № 7 Порядок рассмотрения дел о банкротстве в арбитражном суде**

Обратится с заявлением в арбитражный суд вправе:

- сам должник;

- конкурсные кредиторы;

- налоговые и иные уполномоченные органы.

Возбуждение дело должником несостоятельности связано с тем, что:

- должник либо восстановит свою платежеспособность;

- либо лишится имущества, но «очистится от долгов» в том числе и тех, на погашение которых имущества у него не хватит (все долги по окончании процедуры банкротства, как правило, погашаются).

Иногда на должника возлагается **обязанность** обратится в суд с заявлением о банкротстве.

**Это случаи когда:**

**-** удовлетворить требования первого кредитора или нескольких приводит к невозможности исполнить обязательства перед другими кредиторами;

- органом управления должника юридического лица принято решение об обращении в арбитражный суд с заявлением о банкротстве;

- обращение взыскания на имущество должника существенно осложнит или сделает невозможной хозяйственную деятельность должника;

- при проведении ликвидации должника - юридического лица установлена невозможность, удовлетворить всех требований кредиторов в полном объёме.

- заявление о банкротстве может быть подано в арбитражный суд первым кредитором или несколькими.

Возбуждается дело в том случае судом, если требования к должнику – юр. лицу составляет не менее 100 000 руб., а к должнику – гражданину не менее 10 000 руб.

После принятия заявления арбитражный суд назначает судебное заседание по проверке обоснованности требований заявителя к должнику и вводит ***процедуру наблюдения.***

Если в ходе наблюдения выясняется, что требования заявителя не обоснованы, то суд отказывает в наблюдении, а дело прекращается или продолжается, если есть иные заявители.

Если в суд обратится сам должник, то наблюдение вводится с даты принятия арбитражным судом заявления к производству.

***Арбитражный суд может принять акты – решения:***

1. об отказе в признании должника банкротом:

- при отсутствии признаков банкротства;

- иных случаев предусмотренных законом;

2) о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства:

- в случаях установления банкротства обоснованности и достаточности требований кредиторов и отсутствие оснований для введения процедур финансового оздоровления или внешнего управления;

3) определение о введении финансового оздоровления или внешнего управления:

- это попытки к восстановлению платежеспособности должника;

4) определение о прекращении производства по делу о банкротстве (выносится в случае):

- восстановление платежеспособности;

- удовлетворения всех требований кредиторов в ходе процедуры банкротства;

- если заключено мировое соглашение;

- в иных случаях, предусмотренных законом.

**Тема: 1.3 Экономические споры**

Вопросы для изучения:

1.Экономические споры: понятие, виды, формы их разрешения

2. Досудебный (претензионный) порядок урегулирования споров, его значение

3. Арбитражный процесс. Лица, участвующие в деле

4. Подведомственность и подсудность экономических споров

5. Исковая давность: понятие, сроки

**Вопрос № 1 Экономические споры: понятие, виды, формы их разрешения**

Под ***юридическим спором*** следует понимать разногласие между субъектами по поводу их субъективных прав и обязанностей, т. е. о наличии или содержании последних, а также о порядке осу­ществления прав и (или) исполнения обязанностей.

Одной из важных разновидностей юридических споров явля­ются споры экономические, возникающие в сфере производст­венных отношений.

**Экономические споры** -это споры, возникающие из гражданских или каких-либо других правоотношений, связанных с осуществлением экономической деятельности индивидуальными предпринимателями или юридическими лицами. Проще говоря, **экономические споры**  являются следствием экономической деятельности**.** Это неурегулированные разногласия между субъектами экономических (хозяйственных) отношений по поводу их прав и обязанностей в сфере этих отношений.

Выделяют следующие *виды экономических споров*:

1) *договорные*, т.е. споры по поводу прав и обязанностей, возникших из договора. Эта самая большая группа экономических споров – ведь большинство прав и обязанностей субъектов хозяйственных отношений возникает именно из договоров;

2) *преддоговорные*, т.е. споры, связанные с заключением договора или определением его содержания. Они могут возникать только в тех немногочисленных случаях, когда в соответствии с законом заключение договора является обязательным для одной из сторон или когда стороны сами, по обоюдному согласию, решили передать свой спор на рассмотрение юрисдикционного органа. Во всех остальных случаях предмета для спора нет, так как одним из ведущих принципов регулирования договорных отношений является принцип свободы договора, в соответствии с которым никто не может быть принужден к заключению договора. Поэтому данная группа экономических споров немногочисленна;

3) *внедоговорные,*т.е. споры о правах и обязанностях, возникающих не из договоров и не по поводу их заключения. К ним относятся споры, связанные с нарушением права собственности, споры, возникающие из причинения вреда имуществу, споры о защите деловой репутации субъектов экономической деятельности, споры о товарных знаках и т.п.  
*к ним относятся:*

а) споры, связанные с нарушением права собственности (виндикационнные и нега торные иски);

б) споры о возмещении вреда, причиненного имуществу; в) споры о защите деловой репутации предпринимателя;

г) споры о товарных знаках, знаках обслуживания и наименования мест происхождения товаров и др.

***По способу защиты экономические споры могут быть:***

***а) о признании права;***

Не обязателен факт нарушения права, достаточно, чтобы право кем-либо оспаривалось.

**Пример**

Собственники 1 и 2 сообща пользуются одной вещью.

Признание судом права собственности.

Мера защиты не принята с применением наказания.

***б) о признании права, сделки недействительной и применение последствий ее недействительности:***

***-*** совершенной недееспособным, малолетним лицом;

- совершенной под влиянием заблуждения, обмана, насилия, угрозы;  
совершенной в невменяемом состоянии.

***в) о признании недействительного акта государственного органа или органа местного самоуправления;***

***г) о присуждении к исполнению обязанности в натуре, о возмещении убытков;***

Это естественная мера защиты, должник не исполнил обязанности, то по суду может быть принужден. Вещь может быть принудительно изъята.

***д) о компенсации морального вреда, убытков;***

Применяется при любом правонарушении. Может быть договорной и вне договорной мерой защиты, лишь бы имел место факт имущественного ущерба.

***е) о взыскании неустойки;***

Неустойка – это заранее определенная законом или договором денежная сумма, которую должник обязан уплатить кредитору в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств.

***ж) прекращение или изменение правоотношения;***

***з) взыскание процентов с должника, нарушившего денежное обязательство.***

Экономические поры настолько многообразны, что не могут поддаваться какой- либо четкой классификации.

**Формы разрешения экономических споров**. В соответствии с Конституцией РФ - каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45), гарантируется государственная защита прав и свобод (ч. 1 ст. 45), в том числе судебная защита (ч. 1 ст. 46).

В то же время в России и за рубежом все более актуальной становится тема альтернативного разрешения гражданско-правовых споров. Поиск альтернатив государственным судам для разрешения споров обусловлен рядом факторов, которые дифференцируются в зависимости от развития конкретного общества, государства, культуры, законодательства, устройства судебной системы, эффективности ее работы, степени развития и сложности экономических и иных отношений и других обстоятельств.

Этому способствует недостаточная эффективность работы судебной системы при рассмотрении отдельных категорий дел, которая может заключаться в перегруженности судов, длительности судебного разбирательства, неквалифицированном рассмотрении дел, а также других недостатках, присущих судебной системе того или иного государства.

Часто можно слышать о том, что по этой причине граждане и юридические лица просто не хотят обращаться в суд соответствующей юрисдикции.

*Формы защиты прав* и законных интересов участников экономической деятельности можно подразделить на *юрисдикционные и неюрисдикционные*.

Юрисдикция - круг полномочий судебного или административного органа по правовой оценке конкретных фактов, в т.ч. по разрешению споров и применению предусмотренных законом санкций.

К *юрисдикционным* формам защиты можно отнести судебный порядок урегулирования спора, административный и иной порядок, при условии его установления на уровне федеральных законов.

К *неюрисдикционной* форме можно отнести самозащиту, третейское разбирательство, разбирательство дел международными коммерческими арбитражами, досудебный (претензионный) порядок урегулирования споров сторонами, посредничество, иные виды разрешения споров.

**а) Юрисдикционная форма защиты**

Судебный порядок как юрисдикционная форма включает в себя государственные органы судебной власти: Конституционный Суд РФ, арбитражные суды, а также суды общей юрисдикции (в качестве самостоятельной формы судебной защиты можно рассматривать право на обращение в межгосударственные органы, в частности в Европейский суд по правам человека).

***Судебный порядок.***

В соответствии со ст. 118 Конституции РФ правосудие в Российской Федерации осуществляется только судом. Судебная власть осуществляется посредством *конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства*.

Деятельность арбитражных судов представляет собой форму осуществления судебной власти в сфере гражданского и административного судопроизводства, а сами арбитражные суды входят в систему органов гражданской юрисдикции.

Арбитражные суды - это особая разновидность судебных органов, осуществляющих судебную власть путем разрешения экономических споров и иных дел, отнесенных к их ведению. Конституция РФ и ФКЗ "О судебной системе в Российской Федерации" относят арбитражные суды к федеральным судам. Судебные органы, наделенные правом разрешения дел, отнесенных к ведению арбитражных судов на уровне субъектов РФ создаваться не могут. Арбитражные суды имеют собственную компетенцию, а порядок судопроизводства в них имеет специфику, установленную АПК РФ.

Система арбитражных судов установлена Конституцией РФ, ФКЗ "О судебной системе в Российской Федерации" и "Об арбитражных судах в Российской Федерации", основывается на общих принципах и положениях судоустройства и судопроизводства, которые в равной степени действуют и для Конституционного Суда, и для судов общей юрисдикции.

В настоящее время судебную арбитражную систему в РФ составляют:

1) Высший Арбитражный Суд Российской Федерации;

2) федеральные арбитражные суды округов (арбитражные кассационные суды);

3) арбитражные апелляционные суды;

4) арбитражные суды первой инстанции в республиках, краях, областях, городах федерального значения, автономной области, автономных округах (далее - арбитражные суды субъектов РФ).

В соответствии со ст. 2 АПК РФ задачами судопроизводства в арбитражном суде являются:

1) защита нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов лиц, осуществляющих предпринимательскую и иную экономическую деятельность, а также прав и законных интересов РФ, субъектов РФ, муниципальных образований в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, иных органов, должностных лиц в указанной сфере;

2) обеспечение доступности правосудия в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности;

3) справедливое публичное судебное разбирательство в установленный законом срок независимым и беспристрастным судом;

4) укрепление законности и предупреждение правонарушений в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности;

5) формирование уважительного отношения к закону и суду;

6) содействие становлению и развитию партнерских деловых отношений, формированию обычаев и этики делового оборота.

Для осуществления этих задач арбитражный суд каждого уровня наделен своими, только ему присущими полномочиями.

Полномочия арбитражных судов можно разделить на 2 группы:

1) полномочия, свойственные только арбитражным судам определенного уровня:

- Федеральный арбитражный суд округа: проверяет в кассационной инстанции законность судебных актов по делам, рассмотренным арбитражными судами субъектов РФ и арбитражными апелляционными судами;

- Арбитражный апелляционный суд: проверяет в апелляционной инстанции законность и обоснованность судебных актов, не вступивших в законную силу по делам, рассмотренным арбитражными судами субъектов РФ в первой инстанции, повторно рассматривая дело;

- Арбитражный суд субъекта РФ: рассматривает в первой инстанции все дела, подведомственные арбитражным судам в РФ, за исключением дел, отнесенных к компетенции Высшего Арбитражного Суда РФ;

2) полномочия, свойственные всем арбитражным судам:

- разрешают возникающие в процессе предпринимательской и иной экономической деятельности споры;

- пересматривают по вновь открывшимся обстоятельствам принятые ими и вступившие в законную силу судебные акты;

- обращаются в Конституционный Суд РФ с запросом о проверке конституционности закона, примененного или подлежащего применению в рассматриваемом ими деле;

- изучают и обобщают судебную практику;

- подготавливают предложения по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов;

- ведут статистический учет и анализируют судебную статистику своей деятельности;

- осуществляют международные связи в установленном порядке.

***Подведомственность*** – это предметная компетенция юрисдикционных органов, т.е. круг дел, которые они уполномочены рассматривать и разрешать.

В отличие от подведомственности, ***подсудность***– это компетенция судов того или иного уровня одной судебной системы, (например, системы арбитражных судов или судов общей юрисдикции) или конкретного суда этой системы.

**Пример.** Экономические споры между юридическими лицами подведомственны арбитражным судам. Это означает, что такие споры могут рассматриваться и разрешаться только арбитражными судами (а не другими органами, например судами общей юрисдикции). Но в какой именно арбитражный суд и какого уровня необходимо обратиться спорящей стороне за защитой своего права: ВАС РФ, в областной арбитражный суд, и если в областной, то по месту своего нахождения или по месту нахождения ответчика? Ответ на эти вопросы дают нормы о подсудности дел арбитражным судам.

Общее правило территориальной подсудности дел, как арбитражным судам, так и судам общей юрисдикции таково: иск предъявляется в суд по месту нахождения или месту жительства ответчика. Из этого правила существует ряд исключений, когда территориальная подсудность определяется по выбору истца (например, если ответчиков несколько и они проживают на территории различных субъектов РФ), сторонами в договоре (договорная подсудность) или императивно законом (исключительная подсудность). Исключительная подсудность установлена, например, для споров о правах на недвижимое имущество: такие споры рассматриваются судом по месту нахождения такого имущества.

***Административный порядок***, как относящийся к юрисдикционной форме, осуществляется государственными органами исполнительной власти в основном в предварительном внесудебном порядке, например налоговыми органами.

**б) Неюрисдикционные формы защиты**

Урегулирование и разрешение споров во внесудебном порядке означает, что спор разрешается без непосредственного участия и руководства процессом со стороны арбитражного суда. К таковым, в частности, относят разбирательство дела в третейском суде, заключение внесудебных мировых соглашений, проведение переговоров, обращение к посреднику и т.д. Общей объединяющей для всех обозначенных видов является то, что *процесс разрешения и урегулирования правового спора во внесудебном порядке определяется не арбитражной процессуальной формой, а самими спорящими субъектами, а также иными лицами, принимающими участие в разрешении и урегулировании спора.*

Действующее законодательство (ч. 5 ст. 4 АПК РФ) предусматривает в качестве условия для обращения в суд соблюдение не только претензионного, но и иного досудебного порядка урегулирования спора, что дает право рассматривать институт досудебного урегулирования экономических споров в целом как единое и автономное правовое явление, как самостоятельную форму защиты права.

**Третейские суды.** Третейские суды - это негосударственные органы, создаваемые сообществом предпринимателей для разрешения споров в сфере частных экономических отношений, как правило, до обращения спорящих сторон в государственный суд. Данные суды являются формой примирения конфликтующих сторон, одним из альтернативных способов разрешения экономического спора в сфере гражданско-правовых отношений.

В Российской Федерации функционируют третейские суды, рассматривающие споры российских предпринимателей, деятельность которых регулируется Федеральным законом от 24 июля 2002 г. N 102-ФЗ "О третейских судах в Российской Федерации", и международные коммерческие арбитражи, рассматривающие споры с участием иностранных предпринимателей, деятельность которых регулируется Законом РФ от 7 июля 1993 г. N 5338-1 "О международном коммерческом арбитраже", в котором учтены положения Типового закона ЮНСИТРАЛ "О международном коммерческом арбитраже".

Согласно статьям 2, 3 ФЗ "О третейских судах в Российской Федерации" *третейский суд может быть постоянно действующим или быть образованным сторонами для решения конкретного спора.*

Спор может быть передан на разрешение третейского суда при наличии заключенного между сторонами *третейского соглашения*. Это соглашение может быть заключено сторонами в отношении всех или определенных споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами в связи с каким-либо конкретным правоотношением.

Третейский суд принимает решение в соответствии с условиями договора и с учетом обычаев делового оборота. Если отношения сторон прямо не урегулированы нормами права или соглашением сторон и отсутствует применимый к этим отношениям обычай делового оборота, то третейский суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения, а при отсутствии таких норм разрешает спор исходя из общих начал и смысла законов, иных нормативных правовых актов.

**Посредничество**. АПК РФ не содержит определения посредничества, поэтому его качественные характеристики представляют собой обобщение мирового судебного опыта и точек зрения ученых цивилистов.  
Посредничество (или медиация) *является деятельностью по оказанию содействия спорящим сторонам в разрешении споров, осуществляемой рекомендованным судом лицом – посредником* (медиатором).

Посредничество - примирительная процедура, которая не подлежит принудительному исполнению, направлена на урегулирование правового спора и выработку взаимоприемлемого решения самими сторонами с участием третьей стороны (посредника). *Посредник* - это физическое лицо, обладающее опытом и знаниями в определенной области экономического оборота, не связанное какими-либо отношениями с участниками спора.

Посредничество осуществляется в виде переговоров сторон, организуемых посредником и при его участии. Поскольку посредник не обладает какими-либо властными полномочиями и, соответственно, не связан какими-либо процедурными правилами, переговоры проводятся в свободной форме, отличной от судебного заседания. При этом посредник не столько разъясняет сторонам юридические последствия урегулирования спора, сколько помогает им сосредоточиться на экономической или личностной основе их конфликта, разъясняет возможности и последствия урегулирования спора с учетом интересов всех сторон, используя в основном свой профессиональный и жизненный опыт. Одной из основных обязанностей посредника является сохранение тайны переговоров.

Этапы развития процедуры посредничества:

- заключение соглашения об урегулировании правового конфликта с помощью посредника;

- изучение посредником представленных материалов, уяснение сути спора между сторонами;

- переговоры с каждой из сторон;

- выяснение позиций каждой стороны по спорным вопросам (определение спорных проблем и разработка плана их разрешения);

- выработка совместно со сторонами нескольких вариантов их разрешения;

- обсуждение предложенных вариантов (достоинства и недостатки каждого);

- поиск взаимоприемлемого решения спорных проблем и пути его реализации;

- оформление достигнутого соглашения;

- реализация достигнутого соглашения.

Результатами посредничества является: заключение сторонами мирового соглашения, либо отказ истца от иска. Услуги посредника оплачиваются по соглашению сторон.

**Самозащита**. В юридической литературе самозащита рассматривается как разновидность защиты прав, при которой она (самозащита) осуществляется самим его обладателем, когда помощь государства в виде судебной защиты, осуществляемой органами власти государственной, может явиться слишком поздно. В большей степени ученые придерживаются точки зрения, что самозащита - это и есть единственная внесудебная форма защиты прав, допускаемая тогда, когда потерпевший располагает возможностями правомерного воздействия на нарушителя и самостоятельно защищает и восстанавливает свои права, не прибегая к помощи правоохранительных органов.

**Вопрос № 2. Досудебный (претензионный) порядок урегулирования споров, его значение**

Предъявление и рассмотрение претензии представляют собой особый порядок разрешения спора между сторонами, предшествующий обращению в суд. В этом смысле претензионное производство является разновидностью досудебного порядка урегулирования споров. Не случайно законодатель в ст. 125 АПК РФ говорит о "претензионном или ином досудебном порядке", фактически принимая их равнозначность.

Досудебный (претензионный) порядок урегулирования спора может быть предусмотрен соглашением сторон, либо установлен законом. Так в частности претензионный порядок предусмотрен:

1) в ст. 797 ГК РФ, которая прямо предусматривает обязательность предъявления претензии перевозчику грузов до предъявления к нему соответствующего иска;

2) в отношениях с органами связи согласно ст. 37 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 176-ФЗ "О почтовой связи", ст. ст. 55 - 56 Федерального закона от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи";

3) для требований к перевозчику по договору морской перевозки груза в каботаже ст. ст. 403, 405 - 407 Кодекса торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ;

4) обязательное предъявление претензий к перевозчику до обращения в суд предписывается ст. ст. 120 - 126 Федерального закона от 10 января 2003 г. N 18-ФЗ "Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации";

5) императивный порядок предъявления претензий перевозчику при внутренних и международных воздушных перевозках установлен ст. ст. 125 - 128 Воздушного кодекса РФ от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ;

6) установлен обязательный претензионный порядок для предъявления претензий к экспедитору ст. 12 Федерального закона от 30 июня 2003 г. N 87-ФЗ "О транспортно-экспедиционной деятельности";

7) Федеральный закон от 24 ноября 1996 г. N 132-ФЗ "Об основах туристской деятельности в Российской Федерации" в ст. 10 устанавливает обязанность туриста обратиться с письменной претензией к туристической фирме не позднее 20 дней с момента окончания туристической поездки.

Таким образом,**претензионный порядок** можно определить как *установленную федеральным законом или соглашением сторон разновидность предварительного внесудебного (чаще - досудебного) порядка (процедуры) урегулирования спора, возникшего из частноправовых отношений, по завершении урегулирования которого у стороны, направившей претензию и не получившей на нее ответа либо получившей не удовлетворяющий ее ответ, возникает право на обращение в суд с соответствующим иском.*

В частности в Арбитражном суде спор подлежит рассмотрению по существу лишь в случаях, когда ко дню заседания арбитражного суда получен ответ об отклонении претензии или истек срок, установленный для ответа на претензию, если ответ на нее не дан. В случае частичного отказа в удовлетворении претензии заявитель претензии вправе обратиться в суд с иском о взыскании непризнанной суммы.

Претензия предъявляется в письменной форме, не имеет какого-либо строгого шаблона, однако исходя из практики претензионной работы, в ней необходимо обязательно указать:

- кому и от кого она адресуется;

- требования заявителя;

- сумма претензии и обоснованный ее расчет, если претензия подлежит денежной оценке;

- обстоятельства, на которых основываются требования и доказательства, подтверждающие их со ссылкой на соответствующее законодательство;

- перечень прилагаемых к претензии документов и других доказательств;

- иные сведения, необходимые для урегулирования спора.

Претензия должна быть составлена так, что бы при ее игнорировании другой стороной, это игнорирование можно было однозначно толковать как отказ в ее удовлетворении. Для этого достаточно в претензию поместить фразу: «Неполучение вашего ответа на настоящую претензию в течение такого-то срока (либо в срок до такого-то числа) будем вынуждены расценивать как отказ в ее удовлетворении».

Претензия отправляется заказным или ценным письмом, по телеграфу, телетайпу, а также с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксирование ее отправления, либо вручается под расписку.

Если в претензии не указан срок ответа на нее, претензия рассматривается в течение 30 дней со дня ее получения.

К претензии прилагаются документы, отсутствующие у другой стороны. Ответ на претензию также дается в письменной форме. В нем при полном или частичном удовлетворении претензии указываются:

- признанная сумма;

- номер и дата платежного поручения на перечисление этой суммы или срок и способ удовлетворения претензии, если она не подлежит денежной оценке

А при полном или частичном отказе в удовлетворении претензии:

- мотивы отказа со ссылкой на соответствующее законодательство и доказательства, обосновывающие отказ;

- перечень прилагаемых к ответу на претензию документов, других доказательств.

**Вопрос № 3 Арбитражный процесс. Лица участвующие в деле**

**Арбитражный процесс**

Арбитражный процесс - регулируемая нормами арбитражного процессуального права система последовательно осуществляемых процессуальных действий, совершаемых арбитражным судом и другими участниками судопроизводства в связи с рассмотрением и разрешением конкретного дела.

Признаки арбитражного процесса:

1) одним из его субъектов обязательно является арбитражный суд;

2) действия, которые совершаются судом и участниками процесса, суть юридические, арбитражные процессуальные действия;

3) предметом, объектом арбитражного процесса являются дела, подведомственные арбитражным судам.

Процессуальные действия, совершаемые участниками арбитражного процесса, в зависимости от цели их совершения и содержания образуют стадии арбитражного процесса. Таким образом, **стадия арбитражного процесса** - *совокупность процессуальных действий по конкретному делу, объединенных одной целью.* Каждая из названных стадий выполняет свои особые функции в системе арбитражного процесса.

*Стадии арбитражного процесса*:

1) производство в арбитражном суде первой инстанции. Цель - разрешение спора по существу;

2) производство в апелляционной инстанции. Цель - повторное рассмотрение дела по существу на основании имеющихся и вновь представленных (при наличии определенных условий) доказательств. Проверка законности и обоснованности не вступивших в законную силу судебных актов арбитражных судов субъектов РФ принятых ими в первой инстанции;

3) производство в кассационной инстанции. Цель - проверка законности судебных актов, принятых арбитражными судами субъектов РФ и арбитражных апелляционных судов РФ, вступивших в законную силу;

4) производство в порядке надзора. Цель - пересмотр судебных актов арбитражных судов. Данное производство является исключительной (экстраординарной) стадией арбитражного процесса, в которой происходит пересмотр судебных актов арбитражных судов. При этом в соответствии со ст. 292 АПК РФ возбуждение надзорного производства возможно только при наличии существенных нарушений прав лиц, участвующих в деле, материального и процессуального права;

5) пересмотр по вновь открывшимся обстоятельствам судебных актов арбитражного суда, вступивших в законную силу. Цель - пересмотр судебных актов, ориентированный на исправление судебных ошибок;

6) исполнение судебных актов. Цель - практическая реализация судебных решений.

Прохождение дела по всем стадиям арбитражного процесса не является обязательным, а определяется, в конечном счете, заинтересованными лицами - участниками производства по данному делу. Обязательно лишь разрешение дела по первой инстанции и затем - по волеизъявлению истца - исполнение решения арбитражного суда.

В свою очередь, *каждая стадия арбитражного процесса подразделяется на три этапа*:

- возбуждение производства в соответствующей стадии;

- подготовка дела к рассмотрению;

- разрешение его в соответствующей стадии.

Вид арбитражного судопроизводства есть определяемый характером и спецификой материального права особый процессуальный порядок возбуждения, рассмотрения и разрешения определенных групп дел в арбитражных судах.

В арбитражном процессе существуют следующие**виды судопроизводств**:

- *общее исковое производство* - возбуждается путем предъявления иска для разрешения спора о праве. Исковое - основной вид арбитражного производства. В порядке искового производства арбитражные суды рассматривают возникающие из гражданских правоотношений экономические споры и другие дела, связанные с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности (раздел II АПК РФ). Исковые дела двусторонние, и стороны до обращения в суд в регулятивных (материальных) правоотношениях занимают равное правовое положение. Соотношение искового и неисковых производств представляет собой соотношение общих правил арбитражного процесса и специальных норм, устанавливающих особенности рассмотрения отдельных категорий дел по сравнению с исковыми делами;

- *производство по делам, возникающим из административных и иных публичных правоотношений.*

К этому виду судопроизводства относятся:

- дела об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части, затрагивающих права или интересы лиц в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности;

- дела об оспаривании ненормативных правовых актов, решений и действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления, иных органов, должностных лиц;

- дела об административных правонарушениях;

- дела о взыскании обязательных платежей и санкций;

- *особое производство* - отсутствует спор о праве. Объектом судебной защиты является не спорное субъективное право, а охраняемый законом интерес одного субъекта права (дела об установлении фактов, имеющих юридическое значение);

- *производство по делам о несостоятельности (банкротстве)* - выделено в отдельное ввиду сложности структуры. Более того, производство по делам о несостоятельности включает в себя несколько отдельных процедур: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, мировое соглашение;

- *упрощенное производство* - определяется бесспорным характером заявленного требования или его незначительным размером;

- *иные производства* - дела об оспаривании решений третейских судов и о выдаче исполнительных листов на принудительное исполнение решений третейских судов, дела о признании и приведении в исполнение решений иностранных судов и иностранных арбитражных решений, и т.д.

Арбитражный процесс - формализованный процесс, т.е. рассмотрение подведомственных арбитражным судам дел (порядок возбуждения процесса, подготовки дела к разбирательству, рассмотрения и разрешения дела, обжалования и пересмотра актов суда, также исполнения решений арбитражного суда) происходит в соответствии с установленным процессуальным законом правовым регламентом.

В арбитражном процессе участвуют:

**Лица, участвующие в деле**

* *стороны*- основные фигуры в процессе, т.е. субъекты юридического спора, - истец и ответчик.

*Истец* (от слова искать – искать защиты) – это лицо, требующее у суда защиты своего права или охраняемого законом интереса, т.е. требующее принудительного осуществления притязания.

*Ответчик* (от слова отвечать – отвечать по иску) – это лицо, которое истец считает нарушителем своего права и привлекает в процесс в данном качестве.

Предполагается, что истец является субъектом притязания, а ответчик – субъектом корреспондирующей притязанию истца охранительной обязанности. Однако статус, как истца, так и ответчика является чисто процессуальным, поэтому истцом будет всякий, кто подает иск, независимо от того, нарушено ли его право, правомерны ли его требования и будут ли они удовлетворены, а ответчиком – любой, кто указан истцом в исковом заявлении в качестве ответчика, независимо от того, нарушал ли он право истца, ответствен ли он за правонарушение и будет ли удовлетворен иск.

Это связано с тем, что решить спор о праве – и есть конечная задача суда.

* заявители и заинтересованные лица - по делам особого производства, по делам о несостоятельности (банкротстве) и в иных случаях;
* третьи лица, которые в свою очередь подразделяются на две категории:
* третьи лица, заявляющие самостоятельные требования относительно предмета спора. Их правовое положение в процессе практически ничем не отличается от правового положения истца. Это лица, которые считают, что на месте истца должны быть они, а то, что требует истец, следует присудить им, а не истцу;
* третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора. Это лица, которые хотя и не имеют в данном процессе каких-либо требований по поводу предмета спора, однако заинтересованы в исходе дела вследствие того, что решение суда может повлиять на их права и обязанности по отношению к одной из сторон;
* прокурор, государственные органы, органы местного самоуправления, иные органы, выступающие в защиту интересов в силу возложенных на них законом функций*.*

**2. Лица, содействующие нормальному ходу рассмотрения дела**

Участие в процессе может быть как личным (для юридических лиц это означает участие через исполнительные органы, как правило, директора организации), так и через другого субъекта –*представителя*. Кроме того в процессе могут участвовать *свидетели, эксперты, переводчики*.

**Вопрос № 4 Подведомственность и подсудность дел арбитражным судам**

**Компетенция арбитражного суда.** Компетенция арбитражных судов определена Федеральным конституционным законом от 28.08.1995 № 1-ФКЗ «Об арбитражных судах в Российской Федерации» и главой 4 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, к которым относятся подведомственность и подсудность дел (споров).

**Подведомственность.** Подведомственность дел в федеральной судебной системе - это разграничение компетенции между Конституционным судом Российской Федерации, судами общей юрисдикции и арбитражными судами. Каждый суд вправе рассматривать и разрешать только те дела (споры), которые отнесены к его ведению законодательными и иными нормативными правовыми актами, т.е. действовать в пределах установленной компетенции.

При определении подведомственности спора арбитражный суд, в первую очередь учитывает экономический характер такого спора, который возник в ходе осуществления предпринимательской и иной экономической деятельности между хозяйствующими субъектами.

Основным критерием определения подведомственности споров арбитражному суду служит характер (предмет) возникших правоотношений (ч. 1 ст. 27 АПК РФ).

Субъектный состав предпринимательских и иных экономических правоотношений является вторым критерием, определяющим подведомственность споров арбитражному суду.

Так согласно ч. 2 ст. 27 АПК РФ арбитражные суды разрешают экономические споры и рассматривают иные дела с участием:

* организаций, являющихся юридическими лицами;
* граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и имеющих статус индивидуального предпринимателя, приобретенный в установленном законом порядке (далее индивидуальный предприниматель). В случае если на дату обращения с иском в арбитражный суд индивидуальный предприниматель утратит статус индивидуального предпринимателя, то такой спор не будет подведомственен арбитражному суду;
* в случаях предусмотренных АПК РФ и иными федеральными законами, с участием Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, государственных органов, органов местного самоуправления, иных органов, должностных лиц, образований, не имеющих статуса юридического лица, и граждан, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя.

Исходя из характера правоотношений и субъектного состава арбитражный суд рассматривает:

* экономические споры и иные дела, возникшие из гражданских правоотношений.
* экономические споры и другие дела, возникшие из административных и иных публичных правоотношений (налоговые иные финансовые, таможенные споры и т.п.). В соответствии со ст. 29 АПК РФ арбитражные суды рассматривают в порядке административного судопроизводства дела:

1) об оспаривании нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы заявителя в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, если федеральным законом их рассмотрение отнесено к компетенции арбитражного суда;

2) об оспаривании ненормативных правовых актов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, решений и действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления, иных органов и должностных лиц, затрагивающих права и законные интересы заявителя в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности;

3) об административных правонарушениях, если федеральным законом их рассмотрение отнесено к компетенции арбитражного суда.

В соответствии со статьей 23.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ) Судьи арбитражных судов рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 6.14, 7.24, 9.4, 9.5, 9.5.1, 14.1, 14.10 - 14.14, частями 1 и 2 статьи 14.16, частями 1, 3 и 4 статьи 14.17, статьями 14.18, 14.23, 14.27, 14.31 - 14.33, 15.10, частью 2 статьи 17.14, частью 6 статьи 19.5, частями 1 и 2 статьи 19.19.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 29 АПК РФ арбитражные суды рассматривают дела об оспаривании решений административных органов, принятых во внесудебном порядке, о привлечении к административной ответственности юридических лиц или индивидуальных предпринимателей. Согласно ч. 3 ст. 30.1 КоАП оспаривание решений по делу об административном правонарушении осуществляется в соответствии с арбитражным процессуальным законодательством.

4) о взыскании с организаций и граждан, осуществляющих предпринимательскую и иную экономическую деятельность, обязательных платежей, санкций, если федеральным законом не предусмотрен иной порядок их взыскания.

5) другие дела, возникающие из административных и иных публичных правоотношений, если федеральным законом их рассмотрение отнесено к компетенции арбитражного суда.

* дела об установлении фактов имеющих юридическое значение для возникновения, изменения и прекращения прав организаций и граждан в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности. Такие дела арбитражные суды рассматривают в порядке особого производства (ст. 30 АПК РФ);
* дела об оспаривании решений третейских судов по спорам, возникающим при осуществлении предпринимательской и иной экономической деятельности, а также о выдаче исполнительных листов на принудительное исполнение решений третейских судов по спорам, возникающим при осуществлении предпринимательской и иной экономической деятельности (ст. 31 АПК РФ);
* дела о признании и приведении в исполнение решений иностранных судов и иностранных арбитражных решений (ст. 32 АПК РФ);
* статьей 33 АПК РФ установлена специальная (исключительная) подведомственность дел арбитражному суду.

Так в арбитражных судах подлежат рассмотрению дела независимо от того, являются ли участниками правоотношений, из которых возник спор или требование, юридические лица, индивидуальные предприниматели или иные организации и граждане. В том числе подлежат рассмотрению дела о несостоятельности (банкротстве), споры о создании, реорганизации и ликвидации (коммерческих) организаций, споры об отказе в государственной регистрации, уклонении от государственной регистрации юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, споры между акционером и акционерным обществом, участниками иных хозяйственных товариществ и обществ, вытекающие из деятельности хозяйственных товариществ и обществ (за исключением трудовых споров - дела по трудовым спорам (ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации - далее ТК РФ) между акционером - физическим лицом и акционерным обществом, участником иного хозяйственного товарищества или общества и этим хозяйственным товариществом или обществом подведомственны судам общей юрисдикции), а также дела о защите деловой репутации в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности и другие дела, возникающие при осуществлении предпринимательской и иной экономической деятельности, в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Дела по спорам о создании, реорганизации и ликвидации, а также по спорам об отказе в государственной регистрации, уклонении от государственной регистрации организаций (некоммерческих организаций, в том числе общественных объединений и организаций, политических партий, общественных фондов, религиозных объединений и др.), не имеющих в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли, не подлежат рассмотрению арбитражными судами.

Дела о защите деловой репутации в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности подлежат рассмотрению в арбитражных судах и в случае привлечения к участию в деле гражданина, не имеющего статуса индивидуального предпринимателя, в том числе автора распространенных (опубликованных) сведений.

При определении подведомственности корпоративных споров арбитражному суду необходимо учитывать такие критерии как:

* характер спора, экономический;
* спор связан с деятельностью юридического лица;
* основание возникновения спорного правоотношения, участие в деятельности юридического лица;
* организационно-правовая форма юридического лица;
* предмет спора.

**Подсудность.** Применительно к арбитражной судебной системе под подсудностью понимают распределение между арбитражными судами дел, подведомственных арбитражным судам.

Для арбитражного процесса характерны два вида подсудности:

* родовая;
* территориальная.

**Родовая подсудность.** Родовая подсудность разграничивает дела между арбитражными судами различного уровня. По общему правилу, установленному частью 1 статьи 34 АПК РФ дела, подведомственные арбитражным судам, рассматриваются в первой инстанции арбитражными судами республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов (далее - арбитражные суды субъектов Российской Федерации), за исключением дел, отнесенных к подсудности Высшего Арбитражного Суда РФ.

Согласно части 2 статьи 34 АПК РФ Высший Арбитражный Суд РФ рассматривает:

* дела об оспаривании нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, затрагивающих права и законные интересы заявителя в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности;
* дела об оспаривании ненормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Совета Федерации и Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, не соответствующих закону и затрагивающих права и законные интересы заявителя в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности;
* экономические споры между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, между субъектами Российской Федерации.

**Территориальная подсудность.** Территориальная подсудность разграничивает компетенцию арбитражных судов одного звена, т.е. между арбитражными судами субъектов Российской Федерации.

Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации предусматривает несколько видов территориальной подсудности:

Общая территориальная подсудность - в соответствии с правилами общей территориальной подсудности иск предъявляется в арбитражный суд субъекта РФ по месту нахождения или месту жительства ответчика (ст. 35 АПК РФ).

Согласно пункту 2 статьи 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законом в учредительных документах не указано иное. Наименование и место нахождения юридического лица указываются в его учредительных документах.

Местом жительства согласно пункту 1 статьи 20 ГК РФ признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает.

**Альтернативная подсудность** - правила подсудности по выбору истца установлены статьей 36 АПК РФ.Так иск к ответчику, место нахождения или место жительства которого неизвестно, может быть предъявлен в арбитражный суд по месту нахождения его имущества либо по его последнему известному месту нахождения или месту жительства в Российской Федерации.

Иск к ответчикам, находящимся или проживающим на территориях разных субъектов РФ, предъявляется в арбитражный суд по месту нахождения или месту жительства одного из ответчиков.

Иск к ответчику, находящемуся или проживающему на территории иностранного государства, может быть предъявлен в арбитражный суд по месту нахождения на территории Российской Федерации имущества ответчика.

Иск, вытекающий из договора, в котором указано место его исполнения, может быть предъявлен также в арбитражный суд по месту исполнения договора.

Иск к юридическому лицу, вытекающий из деятельности его филиала, представительства, расположенных вне места нахождения юридического лица, может быть предъявлен в арбитражный суд по месту нахождения юридического лица или его филиала, представительства.

Иски о возмещении убытков, причиненных столкновением судов, взыскании вознаграждения за оказание помощи и спасание на море могут предъявляться в арбитражный суд по месту нахождения судна ответчика или порта приписки судна ответчика либо по месту причинения убытков.

**Договорная подсудность** - по правилам договорной подсудности (ст. 37 АПК РФ) общая территориальная и альтернативная подсудность, установленная статьями 35 и 36 АПК РФ, могут быть изменены по соглашению сторон до принятия арбитражным судом заявления к своему производству**.**

**Исключительная подсудность** - по правилам исключительной подсудности, установленной статьей 38 АПК РФ, дело должно быть рассмотрено строго определенным арбитражным судом.

Так иски о правах на недвижимое имущество предъявляются в арбитражный суд по месту нахождения этого имущества.

Иски о правах на морские и воздушные суда, суда внутреннего плавания, космические объекты предъявляются в арбитражный суд по месту их государственной регистрации.

Иск к перевозчику, вытекающий из договора перевозки грузов, пассажиров и их багажа, в том числе в случае, если перевозчик является одним из ответчиков, предъявляется в арбитражный суд по месту нахождения перевозчика.

Заявление о признании должника банкротом подается в арбитражный суд по месту нахождения должника.

Заявление об установлении фактов, имеющих юридическое значение, подается в арбитражный суд по месту нахождения или месту жительства заявителя, за исключением заявления об установлении фактов, имеющих юридическое значение для возникновения, изменения или прекращения прав на недвижимое имущество, которое подается в суд по месту нахождения недвижимого имущества.

Заявление об оспаривании решений и действий (бездействия) судебного пристава-исполнителя подается в арбитражный суд по месту нахождения судебного пристава-исполнителя.

Заявления по спорам между российскими организациями, осуществляющими деятельность или имеющими имущество на территории иностранного государства, подаются в арбитражный суд по месту государственной регистрации на территории Российской Федерации организации - ответчика.

Заявления по спорам между российскими организациями, осуществляющими деятельность или имеющими имущество на территории иностранного государства и не имеющими государственной регистрации на территории Российской Федерации, подаются в Арбитражный суд Московской области.

Заявления об оспаривании решения третейского суда и о выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда подаются в арбитражный суд субъекта Российской Федерации, на территории которого принято решение третейского суда.

Заявление о признании и приведении в исполнение решений иностранных судов и иностранных арбитражных решений подается стороной, в пользу которой состоялось решение иностранного суда, в арбитражный суд субъекта Российской Федерации по месту нахождения или месту жительства должника либо, если место нахождения или место жительства должника неизвестно, по месту нахождения имущества должника.

**Подсудность по связи дел** характеризуется тем, что независимо от территориальной принадлежности спор подлежит разбирательству в арбитражном суде, где рассматривается другое дело, с которым связан спор. Например, встречный иск независимо от его подсудности предъявляется по месту рассмотрения первоначального иска (ч. 10 ст. 38 АПК РФ). Исковое заявление третьего лица, заявляющего самостоятельные требования относительно предмета спора, согласно статье 50 АПК РФ должно быть заявлено в арбитражный суд, рассматривающий спор.

Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации предусматривает возможность передачи дела из одного арбитражного суда в другой арбитражный суд (ст. 39 АПК РФ).

Так дело, принятое арбитражным судом к своему производству с соблюдением правил подсудности, должно быть рассмотрено им по существу, хотя бы в дальнейшем оно стало подсудным другому арбитражному суду.

Арбитражный суд передает дело на рассмотрение другого арбитражного суда того же уровня в случае, если:

* ответчик, место нахождения или место жительства которого не было известно ранее, заявит ходатайство о передаче дела в арбитражный суд по месту его нахождения или месту жительства;
* обе стороны заявили ходатайство о рассмотрении дела по месту нахождения большинства доказательств;
* при рассмотрении дела в суде выяснилось, что оно было принято к производству с нарушением правил подсудности;
* одной из сторон в споре является тот же арбитражный суд;
* после отвода одного или нескольких судей либо по другим причинам невозможно сформировать состав суда для рассмотрения данного дела.

О передаче дела на рассмотрение другого арбитражного суда выносится определение. Дело с определением направляется в соответствующий арбитражный суд в пятидневный срок со дня его вынесения. Споры о подсудности между арбитражными судами в Российской Федерации не допускаются.

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 129 АПК РФ арбитражный суд возвращает исковое заявление, если при рассмотрении вопроса о принятии заявления к производству установит, что дело неподсудно данному арбитражному суду.

**Вопрос № 5 Исковая давность: понятие, сроки**

***Исковая давность*** - это срок для защиты права или охраня­емого законом интереса по иску лица, право которого нарушено.

Общий срок исковой давности составляет три года. Для от­дельных видов требований законом могут устанавливаться специ­альные сроки исковой давности - сокращенные или более дли­тельные по сравнению с общим сроком.

Течение исковой давности начинается, по общему правилу, со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права.

Например, у гражданина угнали автомобиль. Тече­ние исковой давности по иску собственника об истребовании автомобиля из незаконного владения (уже знакомый нам виндикационный иск) начнется со дня, когда собственник узнал об угоне, т. е. о нарушении своего права собственности. Но если автомобиль был оставлен хозяином в неохраняемом месте, без присмотра, от­куда и был угнан, и хозяин по причине своей беззаботности узнал об этом, к примеру, только через неделю, началом течения срока следует признать не день, когда он обнаружил пропажу, а день угона, ибо именно в этот день при надлежащей внимательности, которую собственник обычно проявляет по отношению к своему имуществу, он *должен был* узнать об этом.

Для некоторых категорий споров установлены специаль­ные правила начала течения исковой давности. Так, если спор возник вследствие неисполнения обязательства, течение исковой давности начнется с момента наступления срока его исполнения. Например, предприниматель взял в банке краткосрочный кредит с условием о его возврате через шесть месяцев. По окончании этого срока, если кредит не возвращен, начинается течение ис­ковой давности.

Каково же действие давности? Какие правовые последствия влечет ее истечение и что после этого изменяется в отношениях сторон?

Прежде всего, необходимо отметить, что исковое заявление должно быть принято судом к рассмотрению *независимо* от исте­чения давности. Однако в ходе судебного разбирательства каждая из сторон спора вправе в любой момент до вынесения судом ре­шения заявить о применении исковой давности. Лишь на основа­нии такого заявления (как правило, его делает ответчик) суд впра­ве и обязан применить исковую давность, что будет означать отказ в *удовлетворении иска.* Без заявления же сам по себе факт исте­чения давности не имеет юридического значения, и суд обязан рассмотреть и разрешить дело так, как будто бы исковая давность не истекла. Иными словами, суд не может применить исковую давность по собственной инициативе, и, если стороны по каким-либо причинам не заявляют о ее применении (например, ответчик не знает об истечении давности или, считая себя правым, просто не желает на нее ссылаться), дело должно быть рассмотрено в об­щем порядке. В этих положениях находит свое проявление диспозитивность гражданского права и процесса.

Вне судебного процесса факт истечения исковой давности не влечет никаких правовых последствий. Если, например, по ис­течении срока давности должник все же добровольно исполнит свою обязанность, он не вправе будет, ссылаясь на давность, тре­бовать исполненное обратно, хотя бы в момент исполнения он и не знал об истечении давности. Предположим, предприниматель *А* занял предпринимателю В некоторую сумму денег с условием ее возврата *к* установленному сроку. В срок сумма займа возвра­щена не была. Через три года *А* предъявляет иск *В* о возврате денег, По заявлению *В о* применении исковой давности суд отказывает *А* в иске. После смерти *В* его сын, С, узнав о долге отца, добро­вольно возвращает его. Впоследствии ему становится известно об истечении исковой давности и о том, что в свое время А было отказано в иске. Тогда он обращается в суд, требуя возврата де­нег, поскольку, по его мнению, не обязан был их платить. Суд в данном случае должен отказать С в иске. Дело в том, что исте­чение исковой давности, о применении которой было заявлено стороной в споре, прекращает не само нарушенное право и кор­респондирующую этому праву обязанность (в рассматриваемом примере обязанность *В,* а затем и *С,* как его наследника, возвра­тить долг и право Л требовать его возврата), а *притязание,* т. е. охранительное право - право на судебную защиту. Л раз обязан­ность возвратить долг не прекращается, то и ее добровольное ис­полнение нельзя рассматривать как неосновательное, как уплату недолжного.

Для чего же установлена исковая давность? Казалось бы, этот институт только препятствует управомоченным лицам в за­щите своих прав и поощряет правонарушителей. Однако на са­мом деле это не так. Закон предоставляет управомоченному ли­цу достаточный срок для защиты своего нарушенного права или охраняемого законом интереса. Непринятие в течение этого сро­ка мер защиты свидетельствует либо о незаинтересованности в ней управомоченного лица, либо о его нерадивости. Но, ни, то, ни другое не может служить достаточным основанием для того, чтобы держать должника, пусть и допустившего правонаруше­ние, в постоянном страхе перед ожидающим его судом и взыска­нием. Что же касается случаев, когда иск не мог быть своевре­менно предъявлен истцом вследствие каких-либо объективных обстоятельств или уважительных причин, то закон предусматри­вает возможность *приостановления* и *восстановления* исковой давности, вследствие которых право или охраняемый интерес истца подлежат судебной защите на общих основаниях.

Иск – это обращение в суд заинтересованного лица с требованием о защите нарушенного или оспариваемого права или охраняемого законного интереса, путем разрешения в суде спора о праве.

**Истец –** это лицо, которое обращается с исковым заявлением в суд.

**Ответчик –** лицо, к которому предъявляется исковое требование.

Истец и ответчик в судопроизводстве обладает равными правами. Могут участвовать лично или через своих представителей.

Иск должен быть подан в суд в течение определенного срока, называемого *исковой давностью.*

***Исковая давность -*** это срок, в течение которого суд может принудить ответчика устранить нарушение прав истца.

*Сроки исковой давности подразделяются на*:

* общий;
* специальный.

Общая длительность срока – три года.

1. *Общий* – может быть и меньше и больше общего срока (чаще меньше) и применяется по всем тем спорам, в отношении которых не установлены специальные сроки.
2. *Специальные* сроки указаны в ГК РФ.

По общему правилу исковая давность отсчитывается с того момента, когда истец указал или должен был указать, что его право нарушено (ГК РФ). Исковая давность не распространяется на:

- требования о защите личных неимущественных прав и других нематериальных благ (требование наследников автора о защите авторских прав на внесение изменений в произведение);

- требование вкладчиков к банку о выдаче вклада (первоначальные вклады и начисление на них);

- требования о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина (удовлетворяется судом не более, чем за 3 года с момента предъявления иска);

- требования собственника или иного владельца вещи об устранении любых нарушений его права.

*РАЗДЕЛ 2. ТРУД И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА*

**Тема 2.1 Трудовое право, как отрасль права**

Вопросы для изучения:

1. Понятие трудового права (его значение) предмет и метод трудового права, их особенности.

2. Источники трудового права: классификация, система, виды. Трудовой кодекс Российской Федерации

3. Основания возникновении, изменения и прекращения трудовых правоотношений

4. Субъекты трудовых правоотношений

**Вопрос № 1. Понятие трудового права (его значение), предмет и метод трудового права, их особенности**

*Трудовое право как отрасль права –*система принятых высшим органом законодательной власти юридических норм, которые регламентируют трудовые отношения, возникающие из применения работниками (служащими) своей способности к труду в общественном производстве и связанные с ними др. общественные отношения.

*Трудовое право как отрасль законодательства –*совокупность нормативных актов (законов), в которых содержатся положения этой отрасли права.

*Как наука –*система знаний, научных взглядов, идей о трудовых отношениях, трудовом законодательстве, его применении и развитии.

*Как учебная дисциплина –*совокупность расположенных в определённой последовательности, созданных в соответствии со стандартами учебных тем, которые рассматривает трудовое законодательство и право, практика его применения.

Значение трудового права – создание условий для роста производительности труда, улучшения качества работы, повышение эффективности общественного производства и уровня экономики в общем – рост материального и культурного уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины.

Функции трудового права – направления правового влияния на трудовые общественные отношения, которые определяют служебное назначение трудового права в жизни общества.

1) экономическая (трудовое право активно влияет на производство и материальное обеспечение служащих);

2) социальная (формируется личность работников в направлении необходимом для общества – добросовестное отношение к труду, участие в трудовой  деятельности коллектива);

3) идеологическая (имеет общую социальную направленность на справедливое регулирование трудовых отношений и воспитание понимания этой справедливости);

4) защитная; 5) хозяйственно-производственная;

6) развития производственной демократии.

Роль трудового права – урегулирование его нормами поведения людей по их труду на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства, охраняло труд работников, способствовало улучшению условий их труда и укрепляло социальное партнёрство.

Задачи трудового права – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

*Цели трудового права*  – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**Предмет трудового права.** Для того, чтобы определить предмет необходимо установить что является объектом её регулирования, круг каких вопросов она охватывает, какое место, значение отрасли в общей системе права.

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, входят индивидуальные отно­шения по применению наемного труда и коллектив­ные трудовые отношения. К индивидуальным трудовым отношениям относятся отношения:

1) по профессиональной ориентации и профессиональному отбору, осуществляемому работодателем;

2) по заключению, изменению и прекращению тру­дового договора;

3) по обучению работников непосредственно на про­изводстве и повышению их квалификации;

4) по отстранению работников от работы;

5) по оценке и аттестации работников;

6) по заработной плате и нормированию труда;

7) по рабочему времени и времени отдыха;

8) по дисциплине труда;

9) по охране труда;

10) по дисциплинарной ответственности работника.

*Группа коллективных трудовых отношений:*

- социального партнерства;

- по участию трудовых коллективов в установле­нии коллективных условий труда; по участию трудовых коллективов в управлении организациями;

-  по коллективным переговорам;

- по заключению и выполнению коллективного до­говора и коллективных соглашений на отраслевом, ре­гиональном и национальном уровнях;

- по деятельности профессиональных союзов как представителей трудовых коллективов в социально-тру­довых отношениях и по применению трудового зако­нодательства.

В науке трудового права принято включать в систе­му общественных отношений, составляющих предмет трудового права, кроме собственно трудовых отношений, также большую груп­пу отношений, тесно связанных с трудовыми, которые предшествуют, сопутствуют или вытекают из послед­них. К ним относят:

- организационно-управленческие отношения в сфере труда;

- отношения по обеспечению занятости, профориентации и трудоустройству;

- отноше­ния по профессиональному отбору, профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непо­средственно на производстве; социально-партнерские отношения;

- отношения по надзору и контролю за ох­раной труда и соблюдением трудового законодатель­ства; отношения по рассмотрению трудовых споров.

Предмет трудового права в юридической науке – общественные трудовые отношения, которые возникают из применения рабочими и служащими способности к труду в общественном производстве, отношения по трудоустройству, коллективные правовые отношения и отношения по материальному обеспечению рабочих и служащих в случае временной и постоянной потери трудоспособности.

**Метод трудового права, понятие и особенности**. В общей теории права метод регулирования об­щественных отношений характеризуется следующими чертами:

1)порядком возникновения, изменения и прекра­щения правоотношений;

2) общим юридическим положением участников правоотношений;

 3) характером установления прав и обязанностей;

4) средствами, обеспечивающими исполнение обя­занностей (санкций).

В теории права метод - способ, специальный правовой процесс, с помощью которого право воз­действует на общественные отношения, устанавлива­ет права и обязанности, характер взаимоотношений субъектов этих отношений, правовые способы воздействия в случае нарушения указанных прав и обязанностей.

Для трудового права метод определяется нормативным регулированием трудовых отношений, с помощью закрепления в соответствующих нормах правомочности и юридических обязанностей фиксируются такие методы:

1) свободного волеизъявления;

2) разрешения;

3) рекомендаций;

4) ограничения;

5)запрещения и т.д.

В зависимости от способа влияния на поведение людей методы можно разделить в 2 основных метода правового регулирования:

1) государственных нормативный метод (императивный) – государство разрабатывает и принимает нормативные акты, направленные на осуществление управления трудовых отношений;

2) локальный (диспозитивный) – в форме трудового, коллективного договоров, других актов по вопросам трудовых отношений. Метод трудового права – совокупность способов правового регулирования труда.

Он отвечает на вопрос какими способами, приёмами, как осуществляется правовое регулирование труда. Методу трудового права присущ договорный харак­тер труда, установления его условий. Наиболее распро­страненным основанием возникновения трудовых пра­воотношений является трудовой договор (контракт). Договорный способ регулирования сочетается с ре­комендательным и императивным способами. Заслуживает внимания вопрос о специфике соотно­шения в трудовом праве императивного и диспозитивного методов. Проблема заключается в определении со­отношения императивных и диспозитивных норм, — в каких случаях применять формулу «должен», «обя­зан», а в каких — «может».

Таким образом, *особенностями метода трудового пра­ва являются:*

-сочетание централизованного и локаль­ного регулирования общественных отношений в сфе­ре труда;

- сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования;

- участие работ­ников в правовом регулировании труда через трудовые коллективы, профсоюзные либо иные уполномоченные на представительство трудовым коллективом органы;

-  свобода выбора сторон при заключении трудового до­говора с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка;

- наличие специфи­ческих способов защиты трудовых прав и обеспечения исполнения трудовых обязанностей.

**Вопрос № 2. Источники трудового права: понятие, виды. Трудовой кодекс Российской Федерации**

По юридической силе нормативные правовые акты подразделяются на законы и иные нормативные правовые акты. Законы обладают наибольшей юридической силой по сравнению с другими источниками:

* международные договоры (двусторонние, многосторонние)
* Конституция РФ
* Трудовые законы (Трудовой кодекс РФ и т.д.)
* Закон РФ "О занятости населения в РФ", ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ФЗ "О прожиточном минимуме в РФ"
* принятые высшими органами исполнительной власти (постановления и распоряжения Правительства "Об утверждении списка работ, на которых запрещен труд лиц, моложе 18 лет","Об утверждении списка работ, на которых запрещен труд женщин", "Об утверждении положения о трудовых книжках") ; принятые Президентом (декреты, указы, распоряжения);
* изданные центральными органами государственного управления (Министерством труда и социальной защиты);
* принятые органами местного самоуправления (решения).

Также все источники трудового права делятся на 3 группы:

* нормативно-правовые акты;
* нормативные договоры и соглашения, которые в свою очередь могут приниматься как на двухсторонней, так и на трехсторонней основе;
* руководящая судебная практика, которая посвящена трудовым отношениям и непосредственно с ними связанным отношениям.

**Источники права -** внешние формы выражения и закрепления юридических норм. Под источниками понимают акты компетентных уполномоченных органов с нормативным содержанием. Под источниками трудового права понимаются различные нормативные акты, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Источник трудового права является формой выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте. Такие нормативные акты могут содержать не только нормы трудового права, они могут быть комплексными, т. е. содержать нормы различных отраслей, в том числе и трудового права, например Конституция РФ или Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Источники трудового права принимаются различными уполномоченными органами в пределах их компетенции. Из теории права известно, что в отличие от других правовых актов нормативные акты содержат нормы права и рассчитаны на неоднократное применение.

Источники трудового права надо отличать от актов правоприменения, например Указы Президента РФ о персональном награждении, присвоении почетных званий или назначении на должность. Решение суда по конкретному трудовому спору также является актом применения трудового законодательства, а постановления Пленума Верховного суда — актом толкования и не являются источником права.

В источниках трудового права косвенно отражены экономические и политические составляющие жизни нашего общества, и с их изменением меняются и источники. Источники права составляют определенную систему законодательства, которая представляет совокупность нормативных актов, взаимосвязанных и расположенных в определенной иерархии.

***Основные классификации источников трудового права***

Базовой классификацией источников трудового права является их расположение**по юридической силе.**

Иерархия источников трудового права расположена следующим образом в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ:

* Конституция РФ;
* федеральные конституционные законы РФ;
* международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
* федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
* законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
* Указы Президента РФ;
* постановления Правительства РФ;
* нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ и пришедшего ему на смену Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
* нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);
* нормативные акты органов местного самоуправления;
* локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ), которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия — отдельно взятое предприятие.

Особенностью системы источников трудового права России является наличие в системе актов социального партнерства, которые в соответствии с уровнями, обозначенными в ст. 26 Трудового кодекса РФ, будут находиться на уровне нормативных актов, обозначенных выше в п. 7-11.

Так, Генеральное соглашение, заключаемое на федеральном уровне, разрабатывается и подписывается с участием Председателя Правительства РФ. И в каждом виде актов социального партнерства принимают участие соответствующие органы власти, что и определяет уровень их юридической силы.

Говоря об отдельных источниках, конечно, следует отметить особое место, которое занимает**Конституция РФ,** принятая 12 декабря 1993 г. Она обладает наивысшей юридической силой и прямым действием на всей территории России.

Она закрепляет основные трудовые права граждан как субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. И так как Конституция является Основным законом, то все иные нормативные акты, принимаемые в РФ, издаются на основе и в соответствии с Конституцией России (ст. 15 Конституции РФ ).

В ст. 37 Конституции РФ закреплены такие основные трудовые права, как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Та же ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Кроме указанной статьи, Конституция РФ закрепляет равноправие перед законом и судом (ст. 19 К РФ ), право на создание профессиональных союзов (ст. 30 К РФ), право на равный доступ к государственной службе (ст. 32 К РФ), право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34 К РФ), право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41 К РФ), право на образование (ст. 43 К РФ).

Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и ее субъектов (поди, «к» п. 1 ст. 72 Конституции РФ ), однако регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина отнесено к ведению РФ (п. «в» ст. 71 Конституции РФ ).

Согласно ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ. Они стали непосредственными источниками российского права и должны играть важную роль в регулировании трудовых отношений. На международной арене действует Международная организация труда (МОТ), созданная в целях международного сотрудничества в области регулирования труда и социального обеспечения в рамках ООН. В этой связи большое значение приобретает использование международных трудовых норм в практической деятельности. Ратифицированные Россией конвенции МОТ должны быть реализованы на территории России.

Но не следует забывать о суверенитете государства, поэтому**федеральные конституционные законы,** которыми могут вноситься изменения в отдельные разделы Конституции РФ и которые определяют конституционные основы государства (систему судоустройства, вопросы введения чрезвычайного положения и др.), обладают большей юридической силой, чем **международные нормативные акты и договоры, ратифицированные РФ.** Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ приоритет международных актов над законами РФ следует рассматривать только в части федеральных законов РФ.

***Федеральные законы***

Важнейшим среди федеральных законов РФ в области трудового права является**Трудовой кодекс**РФ. Это сводный федеральный закон, действующий на всей территории России с 1 февраля 2002 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников. Трудовой кодекс предполагает установление высокого уровня условий труда и всемерную охрану трудовых прав работников.

Кроме того, продолжают действовать такие важные законы, как Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон РФ «О занятости населения в РФ» и другие. Законы действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 5 ТК РФ).

Конечно, немалую часть нормативных актов, регулирующих трудовые и тесно с ними связанные отношения, составляют подзаконные нормативно-правовые акты. Среди них главенствующее место имеют**указы и распоряжения Президента РФ,**они не должны противоречить Конституции и федеральным законам.

Президент РФ в соответствии с Конституцией и федеральными законами определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, в том числе и в области правового регулирования труда. Президент РФ является главой государства. Он вправе своими распоряжениями и указами приостанавливать действие или отменять нормативные акты Правительства РФ и органов исполнительной власти в случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам, указам Президента РФ и международным соглашениям РФ.

Необходимо иметь в виду, что не все акты президента следует рассматривать в качестве источников трудового права. Такое значение имеют только указы**нормативного** характера (т. е. содержащие нормативные положения). Иные указы, как правило, носят персонифицированный характер и не будут источником права (например, указы о награждении работников орденами или присвоении почетных званий).

***Постановления Правительства РФ***

**Постановления Правительства РФ** как источники трудового права издаются во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов президента. Они представляют собой акты исполнительной власти, как правило, изданные с целью конкретизации, уточнения и реального проведения в жизнь вышестоящих правовых актов. Особое место среди постановлений правительства занимают регулирующие положения, принятые в соответствии с положениями отдельных статей ТК РФ (более 60 отсылок к постановлениям Правительства РФ содержит Трудовой кодекс РФ).

В последние годы появился качественно новый источник трудового права -**Социально-партнерские** соглашения (к ним относятся генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые, межрегиональные, региональные и территориальные соглашения), заключаемые на трехсторонней основе. Социальными партнерами здесь выступают представители работников, работодателей и органов государственной власти и управления. Соглашения как специфические договорные источники права характеризуются тем, что они исходят, как правило, не от органов власти, а от субъектов трудовых отношении и их представителей. Государственные органы выступают здесь обеспечивающей социальное партнерство стороной. При этом государство уполномочивает социальных партнеров на договорное нормотворчество в сфере труда и требует от них исполнения.

На локальном уровне заключается коллективный договор, который также является актом социального партнерства, призван урегулировать трудовые отношения непосредственно в организации, но участником в нем являются только две стороны — работники и работодатель отдельного предприятия в лице их представителей.

***Локальные нормативные акты***

В условиях перехода к рыночной экономике в регулировании трудовых отношений все большее значение приобретают **локальные нормативные акты.** Во-первых, нормативные акты, принятые в централизованном порядке, устанавливают, как правило, исходные общие положения, которые требуют или допускают конкретизацию. Во-вторых, господствовавшие в советский период административные методы управления экономикой ушли в прошлое, и предприятиям предоставляется больший объем прав и свобод, чем раньше.

Локальные нормы в большей мере отражают особенности регулирования трудовых и социальных отношений на каждом конкретном предприятии. Они разрабатываются представителями работодателя с участием представителей трудового коллектива (обычно профсоюзного органа) или принимаются с учетом мнения работников (их представителей). К локальным нормативным актам относятся Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, Положения о выплате вознаграждения по итогам года,

Положения об оплате труда, Правила охраны труда на предприятии и др. К локальным нормативным актам относятся также приказы, распоряжения, инструкции, принятые руководством организации в пределах их компетенции. Локальные нормативные акты не должны противоречить вышестоящим нормативным актам. Законодательство регламентирует порядок разработки, принятия и согласования отдельных локальных нормативных актов. Но следует учесть, что законодатель отделяет от локальных нормативных актов коллективный договор, который является актом социального партнерства локального уровня.

Другие классификации источников носят общепринятый характер.

*1.****По форме акта*** источники трудового права подразделяются на законы, указы, постановления, правила, положения, приказы, инструкции, рекомендации и другие формы.

Поскольку договорный характер в регулировании трудовых отношений приобретает все большее значение, к источникам трудового права также относятся договоры нормативного содержания — коллективные договоры и соглашения (социально-партнерские соглашения).

2. ***По органам, принявшим нормативный акт,*** источники делятся на акты, принимаемые высшими законодательными органами РФ, Президентом РФ, принятые Правительством РФ, изданные министерствами, ведомствами, федеральными государственными службами, органами государственной власти и управления субъектов РФ, принятые органами местного самоуправления и др.

3. ***По сфере действия*** источники могут действовать на всей территории РФ — федеральные (например, ТК РФ), действующие в отдельном субъекте (республиканские, областные, краевые и др.), отраслевые (ведомственные), межотраслевые, территориальные (муниципальные или местные) и локальные (в пределах конкретного предприятия).

4. ***По степени обобщенности:*** акты трудового законодательства могут быть кодифицированные (ТК РФ) и некодифицированные.

5. ***По отраслевой принадлежности:*** комплексные (Конституция РФ — содержит нормы разных отраслей) и отраслевые (закон о профсоюзах).

6. ***По характеру содержащихся в них норм*:** выделяют общие нормативные акты (Трудовой кодекс РФ) и специальные (Закон «О полиции», Закон «О государственной гражданской службе в РФ»).

Как видно из классификации, виды источников трудового права могут быть самыми различными.Все источники трудового права России находятся во взаимосвязанной системе. Система источников права отражает объективные требования самой системы отрасли права, в частности, в ней отражается**единство и дифференциация источников трудового законодательства.**

**Единство** отражено в единых для всех трудовых отношений принципах правового регулирования труда, в общих для всех работников на территории всей России нормативных актах, т. е. в общем трудовом законодательстве.

**Дифференциация** (различие) отражается специальным законодательством, т. е. специальными нормативными актами трудового права и специальными нормами в общих актах. Например, специальное законодательство регулирует труд работников полиции, прокуратуры, таможни, а специальными нормами в общих актах являются главы, содержащие нормы о труде совместителей (гл. 44), сезонных работников (гл. 46), работников на дому (гл. 49) и др.

Специальные нормы могут предоставлять дополнительные гарантии работникам**(нормы-льготы),** могут устанавливаться особенности регулирования груда для работников отдельных категорий (**нормы-приспособления),** а могут ограничивать отдельные права, изымая правомочия работников из общепринятого списка**(нормы-изъятия).**

Собственно, дифференциация и приводит к необходимости разграничения всех норм трудового права на общее и специальное законодательства о труде. Первое распространяется на всех работников, независимо от их условий труда и организационно-правовой формы предприятий, на которых они работают, второе обусловлено наличием особых условий или субъективными особенностями работника, предполагающими необходимость в законодательстве специальных норм.

В рамках изучения источников трудового права, необходимо, на наш взгляд, рассмотреть роль актов высших судебных органов.

Конституционный Суд РФ, Верховный Суд РФ нередко принимают решения, оказывающие влияние на правовое регулирование отношений. Носами эти решения, постановления не являются источниками российского права в полном понимании этого слова. Высшие судебные инстанции могут решать вопрос конституционности того или иного нормативного акта либо обобщают судебную практику и дают свои разъяснении, направленные на единообразное понимание и применение норм права при разрешении судебных дел. Они осуществляют надзор за применением законов нижестоящими судами. В случае возникновения необходимости высший орган Суда вправе выйти с законодательной инициативой в Государственную Думу РФ о внесении изменений и дополнений в действующее законодательство. Но сами они не уполномочены издавать нормы права.

Суды руководствуются в своей практике в первую очередь положениями Конституции и федеральных законов. В постановлениях Пленума Верховного Суда часто можно найти разъяснения применения тех или иных норм, и это оказывает влияние на принятие решений работодателями, так как в случае судебного обжалования их действий суды прислушаются к мнению вышестоящей инстанции, и это дает уверенность в признании действий законными, если они соответствуют разъяснениям.

Итак, Конституция РФ (ст. 72) относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. Это обстоятельство оказывает существенное влияние на построение системы источников трудового права. Последняя состоит из блока федеральных нормативных актов и нормативных правовых актов субъектов РФ.

Что касается введение нового Трудового кодекса, нельзя не отметить, что ***Трудовой кодекс РФ*,** введенный в действие с 01.02.2002 и измененный Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, является базовым актом отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 ТК имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

Трудовой кодекс определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

Любая попытка оценить Трудовой кодекс неизбежно приводит к двум выводам: во-первых, эта оценка не может быть безусловно однозначной; во-вторых, она не может основываться на одной группе критериев. Попробуем сделать это с позиций оценки социально-политического значения Кодекса, его влияния на экономику и его юридического значения.

Социально-политическое значение Трудового кодекса определяется тем, что это Кодекс компромисса, политического согласия. Достижением с политической точки зрения надо считать и акцент, который сделан Кодексом на создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства. Это позволяет сохранить трудовое право как самостоятельную отрасль права социальной защиты, его защитную функцию в обществе, вместе с тем сделать эту защиту адекватной конкретным социально-экономическим условиям (не чрезмерной, с одной стороны, и не недостаточной — с другой), т.е. придать определенную гибкость управлению трудом.

Сохранена основа трудового законодательства и основные трудовые права и гарантии работников, усилены некоторые элементы защиты трудовых прав с учетом современных экономических условий. Соблюден баланс между интересами работника и работодателя. В целом сохранены начала производственной демократии (участие в правотворческой и правоприменительной деятельности работодателя представительных органов работников).

С точки зрения влияния на экономику, разумеется, косвенного, можно говорить о снижении нагрузки на работодателя. В соответствии с положениями Трудового кодекса он более свободен в принятии решений (уже не требуется согласования с выборным профсоюзным органом). В ряде случаев снижены гарантии, которые предоставлялись за счет работодателя (например, гарантии работникам, получающим без отрыва от работы второе образование соответствующего уровня, предоставляются при наличии соглашения с работодателем). Расширены возможности заключения срочных трудовых договоров, круг оснований увольнения по инициативе работодателя. Работодатель не должен сохранять зарплату за работником, отвлекаемым на выполнение государственных или общественных обязанностей.

Останавливаясь на юридическом значении Трудового кодекса, надо отметить, что им предложено значительное число удачных правовых решений.

В частности:

- улучшена структура базового акта отрасли. Она (по сравнению с **КЗоТ**) стала более логичной, стройной, в большей мере соответствующей теоретическим представлениям о системе трудового права и международному опыту;

- усилена дифференциация трудового законодательства (выделена специальная часть, предусматривающая особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников — вахтовиков, совместителей, руководителей, педагогов и т.п.);

- при подготовке Кодекса проведена кодификация: в его состав включены положения некоторых федеральных законов, подзаконных нормативных актов, что позволило унифицировать правовое регулирование трудовых отношений и облегчить правоприменение;

- решены некоторые проблемы, возникавшие на практике. В частности, ликвидированы пробелы в отношении регулирования труда руководителей, совместителей, надомников, работников, занятых у физических лиц и на малых предприятиях. Решен вопрос о суммировании основного и дополнительного отпусков и т.п.;

- более детально регулируются многие аспекты трудовых отношений (рабочее время, время отдыха, материальная ответственность, некоторые вопросы заработной платы, трудовой договор, охрана труда, гарантии и компенсации);

- в каждом разделе есть глава «общие положения», которая определяет понятия, принципы, государственные гарантии регулирования конкретных общественных отношений. Это создает полноту регулирования и позволяет в случае пробела использовать общие принципы или положения того или иного раздела, облегчает толкование нормативного материала;

- учтены новые общественные явления (социальное партнерство, самозащита трудовых прав работников) и необходимость повысить ответственность работника за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей (ответственность за невыполнение условия об отработке определенного срока после получения образования за счет работодателя, за разглашение охраняемой законом тайны).

Вместе с тем сохранены традиции правового регулирования трудовых отношений. Устоявшиеся представления и проверенные нормы остались неизменными.

К сожалению, Трудовой кодекс был не лишен недостатков. На их устранение был направлен **Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ**.

Наряду с Трудовым кодексом в сфере трудового права действуют другие *федеральные законы*. В их числе надо назвать: **Закон о занятости населения**, который установил механизм реализации конституционного права на защиту от безработицы;

Нормы трудового права содержатся и в других федеральных законах. Так, **Закон о профсоюзах**предусматривает права профсоюзов по представлению и защите интересов работников на коллективных переговорах, при разрешении коллективного трудового спора, при осуществлении локального регулирования и правоприменения.

Ряд федеральных законов предусматривает особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Например, Закон РФ от 19.02.93 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливает более льготные условия труда для работников, вынужденных трудиться в суровых климатических условиях. **Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**предусматривает особые условия труда для работников, непосредственно занятых на работах, связанных с детоксикацией, техническим обслуживанием, уничтожением химического оружия. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет условия привлечения к работе на территории РФ иностранных граждан. Примеры можно продолжить.

Все названные законы действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

Для трудового права имеют значение некоторые *федеральные конституционные законы.*

Например, Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» среди мер и временных ограничений, применяемых при введении чрезвычайного положения, предусматривает запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций (ст. 11). Запрещение забастовок может быть предусмотрено Указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

В соответствии с Федеральным конституционным законом от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении» на основании указов Президента РФ на территории, на которой введено военное положение, может быть осуществлено привлечение граждан к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями. Запрещаются забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций.

*Указы Президента РФ,* содержащие нормы трудового права, являются подзаконными нормативными актами и не должны вступать в противоречие с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Указами Президента регулируются некоторые вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, условия прохождения государственной службы (в частности, порядок подготовки и проведения аттестации государственных гражданских служащих, порядок исчисления стажа, определения размера денежного содержания и др.). Указами утверждены некоторые уставы о дисциплине.

*Постановления Правительства РФ,* как правило, направлены на конкретизацию соответствующего закона или на регулирование отдельных элементов трудового правоотношения, а также осуществление дифференциации в трудовом праве. Приведем некоторые примеры. Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» определен порядок заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановлениями Правительства РФ утверждено большинство уставов и положений о дисциплине (см., например, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии от 10.07.98 № 744). Большое количество постановлений Правительства РФ принимается по охране труда. Ими утверждаются положения о различных федеральных надзорах, перечни опасных и вредных работ, правила проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Постановлением Правительства РФ утверждено и Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний.

Последнее место в иерархии федеральных актов занимают *ведомственные акты.* Они принимаются в соответствии с положениями о конкретных министерствах, регистрируются в Министерстве юстиции РФ и публикуются для общего сведения. Среди них особое место занимают акты Министерства труда и социального развития РФ[[5]](#footnote-5), которые устанавливали некоторые условия труда (например, режим рабочего времени и времени отдыха для работников отдельных отраслей экономики), определяли типовые нормы труда, утверждали единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей народного хозяйства. Кроме этого, Минтруд России принимал акты нормативного толкования — разъяснения, обязательные для правоприменителей.

В сфере труда действуют также *нормативные акты Министерства образования и науки РФ, Министерства финансов РФ и других министерств.*

*Нормативные правовые акты органов местного самоуправления.* Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, в трудовом праве действуют акты, принимаемые в установленном законом порядке органами местного самоуправления и работодателем.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, принимаются в пределах предмета ведения местного самоуправления. Это комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования и содействие занятости. По этим вопросам, которые могут включать управление рынком труда, стимулирование труда в той или иной сфере и т.п., представительный орган местного самоуправления, глава муниципального образования, иные органы местного самоуправления в соответствии с уставом муниципального образования могут принимать нормативные правовые акты, которые вступают в силу с момента опубликования (обнародования) (ст. 19 Федерального закона от 28.08.95 № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

В большинстве случаев они именуются решениями и постановлениями. Глава муниципального образования, главы администраций издают постановления и распоряжения, руководители структурных подразделений — приказы.

Акты органов местного самоуправления в сфере труда принимаются обычно по вопросам установления условий труда для работников муниципальных предприятий (например, постановление администрации г. Улан-Удэ от 01.03.2002 № 77 «О совершенствовании оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства г. Улан-Удэ»), заключения трудового договора с руководителем муниципального предприятия (например, постановление администрации г. Владимира от 20.04.99 № 90 «Об утверждении типового устава муниципального предприятия и типового контракта с руководителем муниципального предприятия»), содействия занятости (например, постановление администрации г. Владимира от 22.02.99 № 37 «О координационном комитете содействия занятости населения г. Владимира»). Встречаются нормативные правовые акты, устанавливающие квоты для приема на работу инвалидов и несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей. Большое внимание уделяется определению порядка регистрации трудовых договоров с работодателями — физическими лицами (см., например, постановление главы г. Дубны Московской области от 17.01.2002 № П-30 «О регистрации трудовых договоров, заключаемых с наемными работниками»)[[6]](#footnote-6).

*Локальные нормативные акты.* Специфическим источником трудового права выступает локальный нормативный акт, принимаемый работодателем в пределах своей компетенции. Такой акт распространяется на всех работников данной организации или на отдельные категории работников, специально указанные в самом акте. Как правило, локальный нормативный акт принимается с учетом мнения представительного органа работников. Такой порядок устанавливается для принятия локальных нормативных актов, прямо названных в Кодексе, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах или в соглашениях, коллективном договоре.

Например, ст. 190 ТК РФ предусматривает, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В тех случаях, когда законодательство или иные нормативные правовые акты не требуют учета мнения представителей работников, локальный акт может быть принят единолично работодателем.

К подобным актам традиционно относят должностные инструкции, положение о персонале и некоторые другие.

По соглашению между участниками системы социального партнерства в коллективном договоре или соглашении может быть установлен иной порядок принятия локальных нормативных актов, а именно: утверждение по согласованию с представительным органом работников (ст. 8 ТК РФ).

В отличие от коллективных договоров и соглашений, которые заключаются после проведения коллективных переговоров и действуют в течение определенного срока (до 3 лет), процедура принятия локальных актов не установлена, они могут быть как срочными (с указанным сроком действия), так и постоянными (без указания срока действия).

Основным назначением локальных актов является конкретизация законодательства о труде с учетом организации труда и условий конкретного предприятия (организации), повышение гарантий, предоставленных работникам законом и подзаконными актами, а также установление условий труда, определение которых прямо отнесено к компетенции работодателя.

К *важнейшим локальным нормативным актам* относятся:

- локальные акты, устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ );

- графики сменности, которые определяют чередование работников по сменам, устанавливают продолжительность смен, их количество, продолжительность междусменного перерыва. Принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 103 ТК);

- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда (положения об оплате труда). Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК);

- правила внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, общие правила выполнения работы, соблюдения пропускного режима, прохождения медосмотров и т.п. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 189 и 190 ТК);

- должностные инструкции. Утверждаются единолично руководителем организации, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении. Содержат квалификационные требования, права и обязанности работника, выполняющего работу по данной должности;

- инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК).

На практике получил распространение и такой локальный нормативный акт, как *положение о персонале*. Обычно оно принимается руководителем организации, в которой не заключается коллективный договор.

Положение о персонале представляет собой комплексный документ, определяющий и режим рабочего времени, и правила выполнения работ и поведения, и условия оплаты труда, и обязанности работников, т.е. сочетает в себе признаки нескольких видов традиционных локальных актов.

По решению работодателя (или по соглашению социальных партнеров) могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о порядке ведения коллективных переговоров в организации, положение об участии работников в управлении организацией, положение о комиссии по трудовым спорам, положение об общем собрании (конференции) работников организации и т.д.

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству. Акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

*Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.* В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство относится к предметам совместного ведения Федерации и ее субъектов. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ произведено нормой ст. 6 ТК РФ.

Согласно указанной статье органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов, т.е. не касающимся:

- основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений;

- порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

- порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

- порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора;

- видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др.

В том случае, когда по тому или иному вопросу не приняты федеральные законы или иные нормативные правовые акты, органы государственной власти субъекта РФ могут принять свои акты, которые после появления федеральных законов приводятся в соответствие с ними (ст. 6 ТК).

Региональные нормативные акты не могут устанавливать трудовые права и гарантии работникам ниже федерального уровня, а также иным образом противоречить Трудовому кодексу или иным федеральным законам. Дополнительные по сравнению с федеральным законодательством права и гарантии предоставляются за счет бюджета соответствующего субъекта Федерации.

Региональное законодательство состоит из законов субъектов РФ и иных нормативных правовых актов, принимаемых региональными органами государственной власти.

С начала 90-х гг. в субъектах РФ принято значительное число законов и иных нормативных актов в сфере трудовых отношений, однако они не имеют сколько-нибудь существенного значения для упорядочения трудовых отношений и выполняют функцию вспомогательного регулятора.

По характеру осуществляемого правового регулирования принимаемые субъектами Федерации нормативные акты можно разделить на четыре категории. К первой относятся законы, осуществляющие опережающее правовое регулирование. Ко второй — акты, законодательные и подзаконные, направленные на конкретизацию положений федерального законодательства с учетом региональных особенностей рынка труда, организации трудовой деятельности, климатических условий и т.п. К третьей — акты, повышающие уровень трудовых прав и гарантий работников. К четвертой — нормативные акты, регламентирующие общественные отношения, имеющие исключительно региональное значение.

У каждой группы нормативных актов возникают соответствующие связи с актами федерального уровня.

Опережающее правовое регулирование осуществляется по весьма ограниченному кругу вопросов и используется относительно редко. В качестве примера можно привести действующие в некоторых субъектах РФ (в Челябинской области и Республике Саха (Якутия)) законы об оплате труда, основной целью принятия которых являлось восполнение пробелов федерального законодательства, учет новых экономических условий при определении основных начал в организации оплаты труда.

Характеризуя региональное законодательство, направленное на конкретизацию федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, надо отметить, что оно охватывает достаточно широкий круг проблем.

Конкретизация федеральных норм, как правило, осуществляется путем дополнения их содержания, доведения норм до логического завершения, создания механизма реализации положений федерального закона. Примером конкретизации может служить Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест». Этот Закон устанавливает размер квоты, порядок ее установления, условия и правила трудоустройства инвалидов, права и обязанности работодателей в связи с установлением и соблюдением обязанности соблюдать квоты.

Таким образом, по существу закрепляется правовой механизм реализации соответствующих положений федеральных законов о занятости и о социальной защите инвалидов, устанавливающих обязанность работодателей квотировать рабочие места для инвалидов.

Региональное законодательство о труде довольно активно осуществляло деятельность по конкретизации федеральных законов, а иногда и подзаконных актов, что в определенной степени способствовало упорядочению правоприменения. С принятием Трудового кодекса эта деятельность теряет свою актуальность и вообще вряд ли может быть признана легальной, поскольку прямого указания о возможности конкретизации федеральных норм ст. 6 ТК РФ не содержит, а из общего разграничения полномочий органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов это не вытекает.

Следующая группа актов отражает сформировавшуюся тенденцию повышения уровня трудовых прав и гарантий работников. Однако эта тенденция проявляется весьма скромно, в основном в законодательстве о занятости.

Четвертая, последняя, группа законов и иных нормативных правовых актов субъектов Федерации регламентирует общественные отношения, относящиеся к предмету трудового права и имеющие региональное значение. Иными словами, в этих актах решаются вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Надо признаться, что ни положения ст. 6 ТК РФ, ни сложившиеся тенденции регионального регулирования трудовых отношений не устанавливают критериев, которые помогли бы в конкретной ситуации определить, относится решение того или иного вопроса к полномочиям федеральных или региональных органов власти. Единственный вопрос, который решен достаточно четко, — это создание и регламентация деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий.

Статья 35 ТК РФ прямо относит регулирование соответствующих общественных отношений к полномочиям областных (краевых, республиканских) органов государственной власти, причем определяет и вид правового акта — закон и положение о территориальной комиссии.

Вопрос этот, по сути, решен на основе уже сложившейся практики: во многих субъектах РФ задолго до принятия Трудового кодекса действовали законы о социальном партнерстве. Основная часть норм указанных законов направлена на определение порядка создания и функционирования региональных, а в ряде случаев и территориальных трехсторонних комиссий.

Деятельность региональной комиссии ведется по двум основным направлениям: проведение коллективных переговоров и заключение соответствующих соглашений, т.е. осуществление коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, и проведение консультаций и принятие совместных или согласованных решений с органами государственной власти субъекта РФ.

Региональные законы регламентируют порядок создания и состав республиканских (областных, краевых, окружных) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, задачи, поставленные перед комиссиями, организацию их работы и полномочия[[7]](#footnote-7). Внимание регионального законодателя уделено также определению содержания различного уровня коллективно-договорных актов (соглашений и коллективных договоров) применительно к определению условий оплаты труда. Так, законы ряда субъектов РФ предусматривают, какие вопросы должны решаться в региональном — республиканском или областном соглашении, какие — в территориальном, отраслевом (межотраслевом) соглашении, что должно регламентироваться на локальном уровне при заключении коллективного договора. Например, Челябинский закон о социальном партнерстве предусматривает, что порядок индексации заработной платы устанавливается в областном межотраслевом тарифном соглашении, а виды, системы и размеры оплаты — в коллективном договоре.

В качестве примера можно привести Закон Архангельской области от 30.06.2004 № 245-31-ОЗ «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

***Нормативные соглашения***

*Нормативными соглашениями* являются *особые договоры, которые заключаются в договорном порядке после проведения переговоров, но содержат нормы права.*

1**.**Нормативное соглашение как источник права характеризуется, во-первых, особым — договорным — порядком его принятия; во-вторых, признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права); в-третьих, особенностями определения сферы действия по кругу лиц.

В отличие от источников статутного права нормативное соглашение принимается по договоренности двух или нескольких субъектов права, как правило, не наделенных статусом органа государственной власти. Нормы соглашения являются результатом согласования волеизъявлений этих субъектов, отражением компромисса их интересов.

Регулятивное значение нормативных договоров признается государством. Об этом прямо говорится в законодательстве. Н.Г. Александров указывал, что «договоры нормативного содержания являются вторичными, производными» источниками права»[[8]](#footnote-8), имея в виду именно признание (санкционирование) их в качестве таковых государством.

Сфера действия нормативного соглашения по кругу лиц определяется обычно составом участвующих в его заключении субъектов.

В трудовом праве к нормативным соглашениям надо отнести *коллективный договор и соглашение*.

Сущность и социальная значимость коллективного договора и соглашения абсолютно равнозначны. Оба акта являются регуляторами трудовых отношений. И коллективные договоры, и соглашения заключаются в договорном порядке. Сторонами в широком смысле выступают работники и работодатели.

Трудовой кодекс определяет целый ряд положений, регулирующих заключение коллективных договоров и соглашений, которые являются общими для них. Это основные принципы социального партнерства (заключения коллективных договоров и соглашений (ст. 24), основные принципы соотношения законодательства и коллективных договоров, соглашений (ст. 9), порядок проведения переговоров (ст. 36-37), порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39). Объединяют указанные акты и общий порядок их регистрации в органах по труду (ст. 50), и одинаковая процедура разрешения разногласий, возникших при заключении или по поводу выполнения коллективного договора, соглашения (ст. 38, 398-418).

Одинаковы также правила изменения и дополнения коллективных договоров и соглашений (ст. 44 и 49 ТК) и осуществления контроля за их выполнением (ст. 51).

Введение таких положений в законодательство свидетельствует о признании законодателем единой юридической природы коллективного договора и соглашения. Оба этих акта являются нормативными соглашениями, опосредующими процессы самоорганизации в гражданском обществе. Между коллективным договором и соглашением существуют определенные различия, однако они не затрагивают единой природы и правового значения указанных договоров[[9]](#footnote-9).

Важно отметить, что документы МОТ и законодательство значительного числа стран, определяя коллективный договор, включают в это понятие и договоры, заключаемые несколькими работодателями, т.е., по российской терминологии, отраслевые, региональные и прочие соглашения.

2.Исследуя юридическую природу коллективно-договорного акта (коллективного договора или соглашения), необходимо различать *договорный порядок принятия* такого акта и его *нормативное содержание*. Коллективно-договорный акт заключается после проведения коллективных переговоров, т.е. сложного процесса согласования интересов сторон.

Принципы социального партнерства, закрепленные в ст. 24 ТК, также характеризуют договорный порядок его заключения. Среди них можно выделить полномочность представителей сторон, равноправие сторон, свободу выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений.

Содержание коллективно-договорного акта определяется консенсусом и отражает согласованную позицию сторон. Он подписывается обеими сторонами[[10]](#footnote-10). Контроль за выполнением коллективно-договорного акта осуществляется не только специально уполномоченными государственными органами, но и самими сторонами.

Все вышеизложенное характеризует рассматриваемый акт как соглашение, договор, заключаемый равноправными партнерами. Однако это договор особого рода. Основной его целью, и это прямо указано в законе, является регулирование социально-трудовых отношений, а главное, его содержание составляют нормы права.

Правовые нормы коллективно-договорного акта, как и все нормы трудового права, устанавливают трудовые права работников и гарантии их реализации. Они обладают общими признаками правовой нормы — общего формализованного писаного правила поведения[[11]](#footnote-11) — такими, как общеобязательность для участников соответствующих отношений, неперсонифицированность (обращение на неопределенное число однотипных случаев), периодичность действия (неисчерпываемость однократным применением)[[12]](#footnote-12). Они направлены не на установление прав и обязанностей для участников конкретного правоотношения, а на регулирование определенной группы (вида) общественных отношений[[13]](#footnote-13).

Нормативное содержание коллективно-договорного акта, как показывает анализ российской и зарубежной научной литературы, признается практически всеми исследователями. На этой же позиции стоит и законодательство большинства стран, определяющих правовые рамки осуществления коллективно-договорного регулирования.

В современных условиях значение коллективно-договорного акта определяется прежде всего его регулятивной ролью, включением в механизм правового регулирования.

3.Практика заключения коллективных договоров и соглашений показывает, что эти акты в основном направлены на регулирование оплаты труда (за исключением оплаты труда работников бюджетной сферы) и установление дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и преимуществ. Иногда они конкретизируют положения законодательства.

Повышение уровня льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, является характерным признаком коллективно-договорного регулирования. Соответствующие нормы направлены на повышение уровня гарантий в количественном выражении. Например, ст. 157 ТК РФ предусматривает гарантированный размер оплаты времени простоя по вине работодателя, равный 2/3 средней заработной платы работника. Повысить эту гарантию можно в коллективном договоре или соглашении, установив, что время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка.

Другие нормы повышают уровень гарантий путем расширения круга работников, имеющих определенные права или преимущества, а также путем предоставления дополнительных прав, аналогичных закрепленным законодательством.

Конкретизация законодательных положений в коллективно-договорном акте связана либо с прямыми предписаниями закона, либо с закреплением в законодательном акте права (обязанности) без указания количественных значений и механизма реализации. Так, ст. 149 ТК РФ предписывает производить доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры доплат и условия их выплаты фиксируются в коллективных договорах. Указанное требование закона выполняется посредством включения в коллективный договор нормы, устанавливающей, например, размер оплаты работы в ночное время.

Трудовое законодательство предусматривает также некоторые правила, которые не могут применяться без конкретизации. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Соблюдение этой нормы возможно лишь при установлении конкретных сроков выплаты в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка.

Широкое распространение получили положения коллективных договоров и соглашений, направленные на социальное обслуживание или материальную поддержку работников, которые охватывают медицинское обслуживание и охрану здоровья, материальную помощь работнику в связи с семейными обстоятельствами, транспортные услуги, предоставляемые работодателем, или компенсацию транспортных расходов на проезд к месту работы и обратно, улучшение жилищных условий работников и др.

Раздел о подобных социальных гарантиях включается во многие коллективно-договорные акты. С одной стороны, это свидетельство гуманитарной направленности коллективно-договорного регулирования, с другой — косвенное признание неблагополучной социальной обстановки и низкого уровня доходов трудящихся. Соответствующие нормы не являются прямыми регуляторами трудовых отношений, не устанавливают условий труда. Они регулируют отношения по социальному страхованию и оказанию социальной поддержки работникам.

В отличие от других источников права коллективно-договорный акт имеет комплексный характер. Наряду с нормами права он содержит обязательства сторон.

Обязательственная часть коллективного договора, соглашения в современных условиях претерпевает существенные изменения. Прежде всего, необходимо отметить, что законодатель в определении как коллективного договора, так и соглашения не упоминает об обязательственной части, перенося акцент на регулятивную, нормативную, часть коллективно-договорного акта. Это можно расценивать как признание второстепенного, вспомогательного значения обязательств, которые возлагаются на работодателя[[14]](#footnote-14).

**Вопрос № 3. Понятие трудовых правоотношений. Основания возникновении, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

Трудовые правоотношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Из этого определения явно видно, что законодатель нам провозглашает принцип возмездности трудовых отношений.

Данные отношения являются, несомненно, личными, так как трудовая функция должна выполнятся лично работником. Это объясняется тем, что трудовая способность неотделима от личности человека, поэтому личной способностью к труду может распоряжаться только её обладатель.

Из теории трудового права следует, что ***содержание правоотношения*, и в частности трудового правоотношения, представляет собой единство его свойств и связей**. Участники трудового правоотношения связаны субъективными правами и обязанностями, определенное сочетание которых раскрывает его *юридическое содержание*. Принято также определять и*материальное содержание*трудового правоотношения - это само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают. То есть общественное трудовое отношение приобретает юридическую форму (становится трудовым правоотношением), после того как его участники превратились в субъектов возникшего правоотношения, наделенных субъективными правами и обязанностями.

Таким образом, взаимодействие участников общественного трудового отношения предстает в правоотношении как взаимодействие его субъектов, их взаимосвязанность субъективными правами и обязанностями, когда праву одного (работника) соответствует обязанность другого (работодателя). Трудовое правоотношение состоит из целого комплекса трудовых прав и обязанностей, то есть является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер. Его субъекты постоянно (систематически) реализуют свои права и выполняют обязанности, до тех пор, пока существует трудовое правоотношение и действует трудовой договор, на основе которого оно возникло.

Трудовые правоотношения складываются в результате воздействия норм трудового права, и потому их участникам предопределяются (указываются) субъективные права и обязанности. При этом под *субъективным правом*понимается защищенная законом возможность (юридическая мера) уполномоченного лица (одного субъекта трудового правоотношения) требовать от другого - обязанного субъекта - совершения определенных действий (определенного поведения). *Субъективная юридическая обязанность* участника трудового правоотношения - юридическая мера должного поведения обязанного лица[[15]](#footnote-15).

Иначе говоря, субъективная обязанность состоит в должном поведении, соответствующем субъективному праву. Поскольку трудовое правоотношение всегда возникает между конкретными лицами на основании достигнутого между ними соглашения, данное правоотношение определяется как форма конкретных прав и обязанностей его участников. В этом смысле трудовое правоотношение очерчивает рамки, в которых может реализоваться поведение его участников.

Для возникновения, изменения и прекращения правоотношений по нормированию труда должен совершиться, согласно нормам права, соответствующий [юридический](http://click02.begun.ru/click.jsp?url=QrSt-VRSU1I0Fgr9eYmWYOfpDMEhg0wlqyCkmQ*8KWtM-W-a6rl5OXWe0sBLuFipXCIJ632NIq*g-ndFdhdhchG91KxE2ArJl71*SWXSMqfyglxZ3kpPBFJi91CaKbItwl*tmQCKgZ6geoBEH9xaSaRF1xaXvGmzwo-SeIzyFyzsRniz0uHrlikXY4vQjR7uP*p8qigFD3I4auwRHXMxBmU6TfzWClzPpzaaoIW7nysyyWyRNTgz2nixIE-OXjRwwaNo5fJMFkZITyCFuyeH*ZZvo*u*S8k5oRKJLPRe6wlDe5u-uQOLdjk-Wb9qcy58gxmFit2uXy1psA*Z142KWBbwjoU) факт. Юридические факты, влекущие за собой возникновение правоотношений по нормированию труда, именуются основаниями их возникновения. Особенность этих фактов состоит в том, что таковыми в трудовом праве не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт. Указанные факты в трудовом праве представляют собой правомерные действия - волеизъявления работника и руководителя, действующего от имени работодателя, совершаемые с целью установить правоотношения по нормированию труда. Поскольку они являются именно правомерными волеизъявлениями людей, их называют юридическими актами[[16]](#footnote-16).

Правоотношение по нормированию труда основано на волеизъявлении его участников, правовым выражением которого являются трудовой договор и коллективный договор. Данные документы содержат отсылочные диспозиции к локальным нормативным актам по нормированию труда. В этом качестве как трудовой договор, так и коллективный договор играют очень большую роль в механизме правового регулирования отношений по нормированию труда, они выступают основанием возникновения, изменения или прекращения правоотношений по нормированию труда.

По общему правилу, трудовой договор является основанием возникновения большинства трудовых правоотношений, в том числе и по нормированию труда. Но в данном конкретном случае правовые нормы связывают возникновение правоотношений по нормированию труда не с одним юридическим актом, каковым является трудовой договор, а с несколькими. В совокупности эти юридические акты являют собой так называемый сложный юридический состав, который служит основанием возникновения правоотношений по нормированию труда. Существование указанных составов обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ.

Нормы труда могут быть установлены в ведомственных нормативных актах, локальных нормативных актах, ссылки на которые содержатся как трудовом договоре, так и в коллективном договоре. В конце концов, нормы труда могут быть установлены и на основании судебного решения.

Каждый из указанных актов в совокупности с трудовым и коллективным договором представляет собой основание возникновения правоотношений по нормированию труда. Эти основания и являются сложными юридическими составами, включающими трудовой договор и указанные акты, совершаемые в определенной последовательности, где трудовой договор, как правило, «замыкает» иные совершенные до него акты.

Независимо от различий и числа юридических актов, входящих в сложные юридические составы, в них обязательно наличествует трудовой договор, который занимает определенное место юридические акты, являющиеся основаниями изменений правоотношений по нормированию труда, бывают обычно двусторонними актами. Изменение норм труда требует согласия как работника, так и органов, представляющих интересы работников, а также органов, осуществляющих контроль в сфере труда.

В зависимости от того, какой из субъектов правоотношения по нормированию труда проявил инициативу, *основаниями изменения этого правоотношения могут служить:*

· соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон);

· волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя;

· волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения.

Таким образом, основаниями возникновения и прекращения правоотношений по нормированию труда являются сложные юридические составы, которые замыкают трудовой или коллективный договор.

**Вопрос № 4. Субъекты трудовых правоотношений**

Субъектами трудового правоотношения выступают его стороны: работник и работодатель, где работник – это «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем», в качестве работодателя выступает: «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры»[[17]](#footnote-17).

Физическое лицо может вступать в трудовые правоотношения при условии  достижения им трудовой  праводееспособности.

Для вступления в трудовые правоотношения работник должен обладать трудовой праводееспособностью, т.е. способностью не только приобретать конкретные права и обязанности в трудовом правоотношении, но и своими личными действиями осуществлять эти права и обязанности и нести ответственность за неправомерное их осуществление.

Под гражданской правоспособностью понимается способность гражданина иметь гражданские права (право на имя, на жительство, на занятие любой, не запрещенной законом деятельностью, и т.д.).

Правоспособность гражданина возникает в момент его рождения и прекращается со смертью.

Под дееспособностью гражданина понимается его способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста.

Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе, как в случаях и в порядке, установленных законом.Условиями трудовой правосубъектности признаются возрастной и волевой критерии.Возрастной критерий является необходимым условием трудовой правосубъектности, волевой критерий и физическое состояние лица влияют на объем трудовой правосубъектности в части трудовой дееспособности.

Так, по общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Из этого правила даны три исключения, на основании которых трудовая правосубъектность возникает  при наличии условия:

- «с 15 лет… в случае получения основного общего образования либо  оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения»;

-  «с 14 лет… только учащиеся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя)  и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего ущерба их здоровью и не нарушающего интересы обучения»;

-  «лица до 14 лет могут заключить трудовой договор только с организациями кинематографии, театрами, цирками, театральными и концертными организациями с согласия перечисленных выше субъектов».

В трудовых правоотношениях работодателем является предприятие, цель которого состоит в самообеспечении и саморазвитии путем извлечения прибыли от результатов своей деятельности. Последняя осуществляется на основе норм гражданского права, предполагающих свободу выбора партнеров, равенства в отношениях с ними. Результаты труда работников являются предметом (объектом) гражданских прав, реализуемых на началах равенства.

Это в свою очередь предопределяет равенство работодателя с работниками предприятия.

Согласно нормам законодательства субъекты трудового правоотношения наделены правами и обязанностями, несоблюдение которых одной из сторон ведет изменение или прекращение самих правоотношений.

**Тема 2.2 Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Вопросы для изучения:

1. Понятие занятости и ее правовое регулирование
2. Порядок регистрации безработных
3. Подходящая и неподходящая работа
4. Правовой статус безработного

**Вопрос № 1 Понятие занятости и ее правовое регулирование**

Государственное регулирование обеспечения занятости и трудоустройства является не только защитой и помощью ищущим работу, но и одним из способов регулирования рынка труда, появившегося с переходом к рыночной экономике. На рынке труда взаимодействуют спрос и предложение рабочей силы. Превышение предложения над спросом создает безработицу.

Главная функция государства на рынке труда — обеспечение его цивилизованной формы. Это достигается в настоящее время главным образом деятельностью Служб занятости субъектов Федерации, находящихся в ведении Минтруда РФ.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд *определяются законодательством)* Конкретное регулирование правовых, экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд определяются в настоящее время не ТК РФ, а текущим законодательством, например Законом РСФСР от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РСФСР» (в редакции от 7 августа 2004 г.).)

***Занятость*** *-* это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (заработок).

Занятыми считаются граждане:

— *работающие по трудовому договору (контракту),* в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного *либо неполного рабочего времени,* а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г.)

- *занимающиеся предпринимательской деятельностью;*

*- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;*

*— выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера,* предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

— *избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;*

*— проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел,* учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- *проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях,* учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной государственной службы занятости населения (органы службы занятости);

— *временно отсутствующие на рабочем месте* в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- *являющиеся учредителями (участниками) организаций,* за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

**Вопрос № 2. Понятие безработных граждан и порядок их регистрации**

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительтвом РФ.

**Решение о признании** гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об

образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

**Граждане не могут быть признаны безработными, если они:**

* не достигли 16-летнего возраста;
* в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации им назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
* отказались в течение 10дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
* не явились без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явились в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
* осуждены по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
* представили документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставили другие недостоверные данные для признания их безработными.

При этом граждане, которым было отказано в признании их безработными, имеют право по истечении одного месяца со дня такого отказа для решения вопроса о признании их безработными.

**Вопрос № 3 Подходящая и неподходящая работа**

Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства РФ о труде, ***считается подходящей***для граждан:

* впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности);
* уволенных более одного раза в течение года, предшествующего безра-, ботице, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, указанные в законодательстве;
* ранее занимавшихся трудовой деятельностью и стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва;
* направленных органами занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, отказавшихся повысить (или восстановить) квалификацию по имеющейся специальности, получить смежную профессию или пройти переподготовку после первоначального (12-месячного) периода безработицы;
* состоящих на учете в органах занятости более полутора лет, а также более 3 лет не работавших;
* обратившихся в органы занятости после окончания сезонных работ. *Не считается подходящей работа:*
* если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
* если условия труда по предлагаемой работе не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
* если предлагаемый заработок ниже среднего заработка обратившегося по последнему месту работы. При этом максимальный предел среднего заработка ограничен величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

**Вопрос № 4.Правовой статус безработного представляет собой совокупность их прав и обязанностей**

Так, ***безработный имеет право***на:

- выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация (юридическое лицо) либо физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения);

- бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет также имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора профессии и возможности получения профессионального обучения;

- бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;

- самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации;

- обжалование решения, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

— социальную поддержку в виде:

а) выплаты пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности;

б) выплаты стипендии в период профессиональной подготовки, повышения

квалификации, переподготовки по направлению службы занятости;

в) предоставления возможности участия в общественных работах;

г) возмещения затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов занятости.

***Безработные обязаны:***

* являться в органы службы занятости для перерегистрации не реже одного раза в месяц;
* участвовать по истечении трехмесячного периода безработицы в оплачиваемых работах или пройти обучение по направлению органов занятости (для лиц, указанных в законе);
* являться на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
* являться в органы службы занятости для получения направления на учебу (работу);
* сообщить в орган занятости о самостоятельном трудоустройстве, поступлении на обучение по очной форме, призыве на военную службу (сборы);
* выбрать один из двух предложенных органом занятости вариантов подходящей работы.

Законодательство закрепляет дополнительные гарантии для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы (инвалидов, несовершеннолетних, семей с детьми и т.д.). Государство разрабатывает целевые программы содействия занятости, создает дополнительные рабочие места и специализированные организации, устанавливает соответствующие квоты. Размеры квот устанавливаются законодательством.

**Квота** (лат. *quota*) — норма, доля или часть чего-либо допускаемого в рамках возможных соглашений и договоров.

**Квота *- минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий.***

*Квота в Российской империи*.

В Лифляндской и Эстляндской губерниях Российской империи под словом квота подразумевался юридический термин в земельном праве, которым называлась та часть мызной (помещичьей) земли, которая облагалась податями, в то время как остальная мызная земля была от них свободна[[18]](#footnote-18).

***Варианты применения:***

1. доля возможного участия в совместном деле (производстве, сбыте, экспорте или импорте товаров и т. д.);
2. квота в иммиграционной политике — ограничение, лимит допустимого ежегодного притока иммигрантов;
3. взнос стран — членов Международного валютного фонда (МВФ) в капитал фонда.

Ограничительные меры называют квотированием.

1. доля, часть, пай, приходящиеся на каждого из участников общего дела.
2. количественные ограничения (производства, сбыта, потребления, экспорта, импорта товаров), вводимые на определенный период времени.

В связи с используемой в международной торговле практикой ограничений под квотой понимается также количественный контроль над импортом и его ограничение. Квоты на импорт устанавливаются федеральным правительством для защиты отечественных производителей отдельных отраслей от иностранных конкурентов. Использование подобных квот в качестве протекционистской меры имеет как плюсы, так и минусы. Экономический выигрыш для производителей и занятых в защищенных отраслях весьма существенен, что выражается в росте рентабельности. Предприятия, испытывающие потребность в ограничении конкуренции зарубежных производителей, могут оказывать весьма ощутимое политическое давление, требуя введение квоты. Вместе с тем издержки таких ограничений перекладываются на потребителя, так как отечественные товары оказываются дороже, чем в условиях свободной торговли, а диапазон потребительского выбора сокращается.

**Тема 2.3Трудового договор (контракт)**

Вопросы для изучения:

1. Трудовой договор: понятие, стороны, виды
2. Содержание трудового договора
3. Гарантии при заключении трудового договора
4. Оформление приема на работу
5. Испытательный срок при приеме на работу

**Вопрос № 1 Трудовой договор: понятие, стороны, виды**

Трудовой договор является одним из центральных институтов трудового права. Его важность определяется прежде всего тем, что рабочие и служащие реализуют свое право трудиться путем заключения трудового договора о работе на предприятии, учреждении, организации.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ ***трудовой договор* есть *соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику в обусловленный срок и в полном размере заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.***

В этом определении заключены характерные особенности трудового договора, позволяющие отличить его от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, комиссии, изда­тельского договора и т.д.), содержанием которых также является трудовая деятельность. По гражданско-правовым договорам обязанность работника связана с выполнением конкретно-индивидуальной работы. Трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку. При заключении гражданско-правовых договоров процесс труда не регламентируется, исполнитель распределяет время работы по своему усмотрению, а отношения сторон возникают лишь по поводу результата труда. Поэтому *не всякое трудовое соглашение является трудовым договором.*

*Одной из сторон* трудового договора всегда является работник, поступающий на работу в качестве рабочего или служащего.

*Другой стороной* трудового договора — в качестве работодателя — могут выступать прежде всего *предприятия* различных организационно-правовых форм и основанные на различных формах собственности, а также *предприниматели*

*.* Трудовые договоры могут также заключаться работниками с государственными, общественными и кооперативными учреждениями и организациями. Стороной трудового договора может выступать и религиозная организация.

В науке трудового права трудовой договор рассматривается как форма реализации права на труд, основание возникновения и осуществления трудовых правоотношений, правовой институт, объединяющий нормы о возникновении, изменении и прекращении трудовых прав и обязанностей1.

Реализация права на труд, закрепленного ст. 37 Конституции РФ, осуществляется путем заключения трудового договора, вступления в кооперативную организацию, хозяйственные общества, использующие труд работников (членов), поступления на государственную службу, организации индивидуальной деятельности в качестве предпринимателя.

#### Виды трудовых договоров

#### Виды трудового договора по сроку его действия можно определить следующим образом:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

Основной разновидностью является договор на неопределенный срок, и именно он должен заключаться в большинстве случаев.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса (например, временные работы, сезонные работы, пусконаладочные и др.).

И следует иметь в виду, что в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться только по соглашению сторон трудового договора. Это означает, что отказ работодателя в приеме на работу по причине желания работника подписать договор на неопределенный срок будет неправомерным, если не будет основан на деловых, профессиональных качествах работника, а это он может проверить в период испытательного срока.

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

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

Виды трудового договора **по характеру трудовых отношений**:

* трудовой договор по основному месту работы;
* трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
* трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
* трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
* трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
* трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
* контракт о государственной (муниципальной) службе.

Контракт также можно отнести к разновидности трудового договора, с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

* военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
* членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
* лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
* других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ).

**Вопрос № 2 Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора составляют его условия. Они подразделяются на две группы: непосредственные (оговариваемые сторонами в договоре) и производные (вытекающие из законодательства).

Производные условия можно не указывать непосредственно в договоре, поскольку они будут действовать независимо от этого и влиять на содержание договора.

Непосредственные условия делятся, в свою очередь, на необходимые и дополнительные. Необходимые условия должны обязательно содержаться в договоре. Дополнительные же условия могут как включаться, так и не включаться в договор (в зависимости от воли сторон).

В число ***необходимых условий***входят: место и характер работы, время начала работы, оплата труда.

**А к *факультативным условиям***относятся все остальные, в частности вопросы конфиденциальности выполняемых функций, режим работы, испытательный срок при приеме и другие.

И те, и другие условия обязательны для сторон, а их неисполнение или ненадлежащее исполнение влечет отрицательные юридические последствия для сторон. Необходимые условия должны быть согласованы сторонами, а без соглашения по ним нельзя считать трудовой договор заключенным. В этом они напоминают существенные условия гражданско-правового договора (ст. 432 ГК РФ). Факультативные условия диспозитивны и могут как входить, так и не входить в условия трудового договора. Если какая-либо из сторон заявит о необходимости их согласования, то они становятся необходимыми.

При заключении трудового договора должно быть в обязательном порядке достигнуто соглашение по следующим условиям:

*1. Место работы.* Оно определяется по месту нахождения предприятия, организации, учреждения. Поэтому при наличии различных территорий расположения цехов, структурных подразделений уточняется его нахождение. С учетом специфики выполнения трудовых функций может быть специально оговорено рабочее место.. Обычно оно определяется для работников разъездных профессий по управлению, обслуживанию подвижного состава, транспортных средств, водных и воздушных судов и т.п.

2. *Род, характер работы, трудовая функция* обусловлена наличием у работника определенной специальности, квалификации, профессиональных навыков. Поэтому должность и характер выполняемых работником трудовых обязанностей должны быть предметом его обсуждения с работодателем. Данное условие обеспечивает стабильность осуществления субъективных трудовых прав и обязанностей работника. В этой связи работодатель не вправе требовать от работника выполнения функций, не предусмотренных трудовым договором, и возлагать дополнительные обременительные обязанности. Лишь в исключительных случаях возможны отступления отданных правил.

Трудовые функции работников определены Единым тарифно-квалификационным справочником, устанавливающим требования к знаниям и умениям работников различных специальностей и квалификаций, иными нормативными актами, учитывающими специфику выполняемой работы, например Федеральным законом от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации»'.

3. *Время начала работы* определяет начало осуществления трудовых отношений и влечет появление соответствующего права работника нa оплату его труда. Момент начала исполнения трудовых обязанностей обозначается в приказе о назначении работника на ту или иную должность, актом о допуске к работе. Как правило, момент заключения трудового договора совпадает с началом осуществления трудовых прав и обязанностей. Но между данными актами может быть временной разрыв, обусловленный либо соглашением сторон, либо вызванный объективной причиной, например переездом к новому месту работы в другую местность.

4. *Оплата труда работника* в настоящее время как условие трудового договора приобрела первостепенное значение, так как превалирующей формой трудовых отношений стал найм труда работников. В этой связи централизованное установление заранее определенных нормативов оплаты труда уступает место диспозитивному его определению в каждом конкретном случае.

Нормирование оплаты труда может закрепляться в коллективных договорах и локальных нормативных актах о труде. Централизованное, отраслевое, локальное нормирование в этом случае лишь нацеливает стороны на определенное решение этого вопроса, конкретная форма которого в полной мере зависит от договаривающихся сторон: работника и работодателя. Именно в таком подходе к выработке условий по оплате труда находит свое проявление принцип свободы труда.

**Вопрос № 3 Гарантии при заключении трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При этом если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, он все равно считается заключенным (если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя). В случае фактического допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе работника.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку не позднее трех дней со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством или самим трудовым договором (либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя).

При этом работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

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

В случае же, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, трудовой договор аннулируется.

Новый ТК РФ закрепляет правовые гарантии для работника при заключении трудового договора. Так, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

При этом какое-либо ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При этом Уголовным кодексом РФ установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Особые гарантии предусмотрены для лиц, поступающих на работу в порядке перевода. При этом законодатель запрещает отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

**Вопрос № 4. Оформление приема на работу**

Процедуру оформления  на работу можно разделить на несколько этапов:

* Предоставление соискателем документов, необходимых для приема на работу (Статья 65 Трудового Кодекса РФ.);
* Написание соискателем заявления о приеме на работу. В настоящее время заявление о приеме на работу не является обязательным документом;
* Ознакомление работника с локальными нормативными актами организации. (Статья 68 Трудового Кодекса РФ). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
* Заключение с работником письменного трудового договора. (Статья 67 Трудового Кодекса РФ);
* Издание приказа о приеме на работу. (Статья 68 Трудового Кодекса РФ);
* Ознакомление работника с приказом о приеме на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. (Статья 68 Трудового Кодекса РФ);
* Внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку работника  (Статья 66 Трудового Кодекса РФ);
* Оформление личной карточки работника. Форма № Т-2, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

***Прием сотрудника на работу***

В настоящее время отменена регистрация трудовых договоров с работниками в налоговой инспекции и фондах. Но помните, что вам, после приема на работу первого работника не позднее 30 дней со дня заключения договора (в Пенсионном Фонде РФ и в Фонде Медицинского страхования), не позднее 10 дней со дня заключения договора (в Фонде Социального Страхования РФ) нужно зарегистрироваться в фондах как работодатель, несмотря на то, что вы уже зарегистрированы там как индивидуальный предприниматель. Для этого обычно нужно предоставить в фонд копии регистрационных документов и трудовые договора на работников. Точный список документов уточняйте в фондах. (К сведению: за нарушение срока регистрации в органе Пенсионного фонда Российской Федерации штраф 5 000 руб., более 90 дней – штраф 10 000 руб.)

А также в настоящее время ИП заполняют работникам трудовые книжки на общих основаниях.

У работника нужно получить:

- заявление о приеме на работу (по желанию, т.к. основанием для издания приказа о приеме является трудовой договор);

получить копии документов работника:

- Всех страниц паспорта

- Всех страниц трудовой книжки (исключение- когда работник поступает на работу впервые, трудовую книжку заводит работодатель; или если работник утверждает, что потерял – тоже заводит работодатель; если работник принимается на работу по-совместительству, трудовая книжка не нужна)

- Копию страхового свидетельства государственного пенсионного страхования (исключение – когда работник поступает на работу впервые – оформляет работодатель (в Пенсионный фонд подается форма АДВ-1+ АДВ-6-1)), если работник его потерял, работодателю, по мнению автора, лучше оформить дубликат самому (в Пенсионный фонд подается форма АДВ-3+ АДВ-6-1), т.к. номер свидетельства указывается в годовой отчетности и без него отчет не принимают, а это грозит штрафами именно работодателю.

- Копии документов воинского учета, для военнообязанных.

- Копии документа об образовании, о квалификации, наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний.

- Можно просить заполнить анкету, ее состав - на усмотрение работодателя. Целесообразно включить в нее вопросы из личной карточки (форма № Т-2), т.к. по правилам заполнять ее должен сотрудник отдела кадров на основании полученных документов, а не сам работник.

Не советуем оформлять работника до получения необходимых документов хотя бы потому, что если он окажется иностранцем, нужно извещать налоговые органы и ФМС в достаточно короткие сроки, а в некоторых случаях получать разрешение на привлечение рабочей силы (за нарушения в этой сфере административный штраф: на должностных лиц в размере от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч! до пятисот тысяч! рублей (ст. 18.9 КОАП)).

Обратите внимание:

лица, не достигшие 18 лет, подлежат обязательному медицинскому осмотру, и для них устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста

Знакомим работника с локальными нормативными актами (правила внутреннего трудового распорядка, положение о коммерческой тайне, положение о премировании, должностные инструкции, коллективный договор) под роспись. (До заключения трудового договора. Ст. 68 ТК РФ)

Заключаем с работником трудовой договор. При необходимости заключаем договор о полной материальной ответственности и соблюдении коммерческой тайны.

Издаем приказ о приеме на работу (форма № Т-1 или Т-1а) и ознакомим работника под роспись в течение 3-х дней со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Заполняем в бумажном виде от руки (!) личную карточку (форма № Т-2) работника, знакомим его под роспись.

Для учета НДФЛ работника (работодатель – налоговый агент, т.е. должен исчислить, удержать, заплатить в бюджет и отчитаться) нужно выяснить, сколько дней за предыдущие 12 месяцев человек находился на территории России (если больше 183 дней – он резидент, его НДФЛ 13%, если меньше – нерезидент, НДФЛ 30% (перечисляется на другой кбк!)). Подтверждением может быть, например, копия страниц загранпаспорта.

Получаем от работника заявление на стандартный вычет, и заявление на вычет на детей (если они есть). Эти заявления не надо обновлять каждый год.

Справка 2-НДФЛ нужна, если человек работал в этом году до прихода к вам (смотрим трудовую книжку), если не будет справки, вычеты предоставлять нельзя, т.к. не известно какую сумму заработка он уже получил в этом году.

Формируем личное дело: складываем в папку для хранения все документы на работника (копии документов, трудовой договор, приказ, личную карточку и т.п.)

Забираем трудовую книжку, записываем данные в книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, делаем в трудовой книжке запись на основании приказа о приеме на работу в течение 5 дней со дня начала работы (ст.66 ТК РФ) и храним ее в сейфе до дня увольнения.

Оформление приема на работу.

•  Копии документов работника

•  Подпись работника на локальных нормативных актах организации

•  Трудовой договор + подпись работника (договор о материальной ответственности с отдельными категориями работников)

•  Приказ о приеме на работу + подпись работника

•  Заполнение личной карточки на бумаге + подпись работника

•  Формирование личного дела

•  Запись в книге учета движения трудовых книжек

•  Заполнение трудовой книжки

дальше (Кадровое делопроизводство)

**Вопрос № 5 Испытательный срок при приеме на работу**

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе по соглашению сторон в трудовом договоре может быть установлено испытание. Законодатель устанавливает предельный срок испытания - 3 месяца. Исключение установлено для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций. Для указанных категорий работников срок испытания не может превышать 6 месяцев.

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

ТК РФ (ст. 70) указывает категории работников, которым не может быть установлено испытание. К ним относятся:

— лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременные женщины;

- лица, не достигшие возраста 18 лет;

- лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;

- лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Перечень указанных категорий может быть дополнен федеральными законами или коллективным договором организации. При этом в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

До истечения установленного срока испытания работодатель вправе принять решение о неудовлетворительном его результате и уволить работника (ст. 71 ТК РФ). В этом случае работник должен быть письменно предупрежден об этом работодателем не позднее чем за три дня с указанием

причины.

При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор

расторгается без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Однако если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В случае если в период испытания работник сам придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**Тема 2.4 Рабочее время и время отдыха**

Вопросы для изучения:

1.Понятие рабочего времени. Его виды

2. Режим рабочего времени

3. Сменная работа

4. Сверхурочная работа

5. Ненормированный рабочий день

6. Отпуска: понятие, виды порядок предоставления

7. Льготы, установленные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением

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

**Рабочее время** — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В соответствии с трудовым правом под иными периодами понимаются такие, в течение которых работа фактически не выполнялась, но они не подлежат исключению из рабочего времени. Рабочим является также время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.

***Не включается в рабочее время****:* неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания, поэтому от его продолжительности зависит время (момент) окончания рабочего дня (смены), отпуска без сохранения заработной платы, а также прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы.

*В соответствии с трудовым законодательством потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок. Исключение предусмотрено лишь для кратковременного отпуска без сохранения заработной платы, который в необходимых случаях по соглашению сторон может быть отработан работником в последующий период.*

Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью как администрации, так и работников.

Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а администрация обязана обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушалось право работников на отдых и на охрану труда.

В трудовом законодательстве различаются виды рабочего времени: : нормальное, сокращенное, неполное, ненормированное.

Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму (поденный и суммированный учет, гибкое и раздробленное рабочее время).

**Нормы продолжительности рабочего времени** установлены законом. Основной мерой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение семидневной календарной недели.

***Нормальная продолжительность рабочего времени*** - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель), независимо от формы собственности организации.

Будучи установлена законом, нормальная продолжительность рабочего времени не может быть изменена иными нормативными актами и соглашением сторон.

Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 часов.

Это общая норма.

***Сокращенное рабочее время***

Законодатель устанавливает сокращенную рабочую неделю:

- для лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для инвалидов III и II степени - не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ, - не более 36 часов в неделю;

*-* медицинским работникам - не более 36 часов в неделю;

- педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю;

*-* женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и в сельских местностях, - не более 36 "часов в неделю.

При сокращенном рабочем дне (по общему правилу) за не отработанные работником часы производится доплата из расчета среднего заработка.

***Неполное рабочее время***

При заключении трудового договора либо впоследствии по соглашению сторон может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Законом (ст. 93 ТК РФ) определены случаи, когда работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его заявлению.

*Так, он обязан это сделать по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.*

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

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

Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (либо выработанной продукции - при сдельной системе).

**Вопрос № 2 Режим рабочего времени**

**Режим рабочего времени —** это распределение рабочего времени организации в сутки, неделю.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней но 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, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Указанные Правила могут являться также приложением к коллективному договору организации.

В соответствии с трудовым законодательством могут применяться режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

***Режим с поденным учетом рабочего времени*** состоит в том, что рабочие и служащие в течение каждого явочного рабочего дня при пятидневной или шестидневной рабочей неделе работают одно и то же установленное количество часов. Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.

При сменной работе (т.е. тогда, когда работа производится не в одну, а в две или три смены) режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиками сменности. В них указывается количество смен и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую.

Каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно, т.е. через определенное время. Поэтому переход из одной смены в другую производится через неделю. Назначение на работу в течение двух смен подряд запрещается.

***Режим с недельным учетом рабочего времени*** применяется при пятидневной рабочей неделе в том случае, если продолжительность смен в разные дни недели различна при соблюдении не­дельной нормы часов.

***Режим с суммированным учетом рабочего времени*** заключается в том, что все рабочее время, приходящееся в соответствии с установленными нормами на определенный учетный период — месяц, квартал, год, суммируется и в результате определяется месячная, квартальная, годовая продолжительность рабочего времени в часах. Расчет традиционно производится на основе продолжительности рабочего дня при шестидневной рабочей неделе. Для данной категории работников установлен семичасовой рабочий день с учетом сокращения работы в предвыходные и праздничные дни (ст. 94 и 95 ТК РФ).

*В соответствии с разъяснением Минтруда РФ от 30 декабря 1999 г. «О норме рабочего времени и порядке определения часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки в 2000 г.» норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):*

*• при 40-часовой рабочей неделе — 8 часов, в предпраздничные дни — 7 часов;*

*• при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней; накануне праздничных дней в этом случае сокращение рабочего времени не производится.*

*Продолжительность ежедневной работы умножается на количество рабочих дней данного месяца (квартала, года). Норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.*

Распределение рабочего времени, продолжительность, начало и окончание смен определяются графиком сменности.

Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при вахтовом методе организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного жительства работников. В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники вре­менно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

***Режим гибкого рабочего времени*** (ст. 102 ТК РФ) характеризуется тем, что для отдельных работников или коллективов подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала и окончания рабочей смены при условии полной отработки установленной продолжительности ежедневной работы, если работа производится ежедневно в рамках пяти- или шестидневной рабочей недели. Режим гибкого рабочего времени устанавливается по соглашению между работодателем и работниками. Решение о его применении принимается работодатель совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива.

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

**Вопрос № 3. Сменная работа**

**Сменная работа** — это работа в две, три или четыре смены, которая вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст. 103 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с ***графиком сменности****.* При его составлении работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Они доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**Вопрос № 4. Сверхурочная работа**

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

Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам лишь в следующих случаях:

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

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Запрещается привлечение к сверхурочным работам: беременных женщин, работников моложе 18 лет и других категорий работников, указанных в законодательстве. Инвалиды, женщины с детьми до трех лет могут быть привлечены к таким работам только с их письменного согласия и при условии, что эти работы не запрещены им по состоянию здоровья. Работодатель должен ознакомить их в письменной форме с их правом отказаться от сверхурочных работ.

Закон запрещает привлекать работника к сверхурочным работам более 120 часов в год и 4 часов в течение 2 дней подряд.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

**Вопрос № 5 Ненормированный рабочий день**

Особым режимом работы является ***ненормированный рабочий день*.** При таком режиме отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.**.**

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Ненормированный рабочий день может применяться для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; лиц, труд которых не поддается учету во времени; лиц, которые распределяют время по своему усмотрению; лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Такая работа за пределами рабочего времени компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска - не менее 3 календарных дней (или как сверхурочная работа).

**Вопрос № 6 Отпуска: понятие, виды порядок предоставления**

 Право работника на отдых закреплено в Конституции РФ:  
   «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, «выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» (ст. 37).

Трудовой кодекс подтверждает это право: «Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка» (ст. 114 ТКРФ).

Законодательством установлены следующие виды отпусков:

* основные и дополнительные отпуска;
* нормальной продолжительности (28 календарных дней);
* удлиненные (например, по ст. 267 ТК РФ для несовершеннолетних работников продолжительностью 31 календарный день);
* оплачиваемые отпуска;
* отпуска без сохранения заработной платы.

***Дополнительные отпуска*** *делятся по их основаниям и целям:*

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда; за особый характер работы; за стаж работы;

- работникам с ненормированным рабочим днем; материнские отпуска; учебные отпуска.

Рассмотрим порядок предоставления ежегодного отпуска. Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков обеспечивается право работников на отдых. Закрепляя право на отпуск, Конституция РФ в ст. 37 провозгласила, что он предоставляется работающим по трудовому договору. Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск не гарантируется гражданам, выполняющим для организаций или отдельных граждан работу по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, возмездного оказания услуг).

Работодатель не может не предоставлять отпуск работнику, если даже при заключении трудового договора было достигнуто соглашение сторон об отказе от отпусков, т.к. такое условие трудового договора ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Отпуском называется ежегодный непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. В период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (ст. 81 ТК РФ). Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в каждом году работы. Рабочий год исчисляется со дня заключения трудового договора с конкретным работодателем и обычно не совпадает с календарным годом. Например, если работник поступил на работу 20 июня 2001 г., то его первый рабочий год истекает 19 июня 2002 г., а второй рабочий год - это период с 20 июня 2002 г. по 19 июня 2003 г. и т.д. Рабочий год может изменяться в случае исключения из стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определенных периодов (например, времени отстранения от работы, времени отпусков по уходу за ребенком).

Статья 121 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень периодов времени, которые включаются в стаж работы, дающий право ***на ежегодный оплачиваемый отпуск.*** К таким периодам относятся:  
- время фактической работы, т.е. время, в течение которого работник фактически выполнял трудовую функцию в соответствии с трудовым договором. При этом не имеет значения, полное или неполное рабочее время был занят работник, поскольку работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений при исчислении трудового стажа (ст. 93 ТК РФ);

федеральными законами сохранялось место работы (должность), а именно:  
- период ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков;  
период отпусков без сохранения заработной платы, если их продолжительность не превышает семи календарных дней;  
- период временной нетрудоспособности, связанной с заболеванием (травмой), - а также другие периоды, когда работник получал пособие по государственному социальному страхованию (отпуск по беременности и родам, санаторно-курортное лечение, уход за больным членом семьи);  
период повышения квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя (ст. 187 ТК РФ);

- время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) (ст. 185, 213, 219, 266 ТК РФ);

- дни сдачи крови работником, являющимся донором (ст. 186 ТК РФ);  
- время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- период оплачиваемых учебных отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, связанных с поступлением в образовательные учреждения (ст.  173, 174, 176 ТК РФ и ст. 17, 19 Федерального закона от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ (с изм.) "О высшем и послевузовском профессиональном образовании"\*(88));

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;  
другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

Например, в локальный нормативный акт могут включаться положения о зачете в стаж работы, дающий право на отпуск, периода длительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику только за время его работы у конкретного работодателя. Если вопреки законодательству работодатель не выплатил при увольнении работнику компенсацию за неиспользованный отпуск, то и в этом случае период работы у прежнего работодателя не будет включаться в стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск по новому месту работы.

Согласно ч. 2 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, *не включаются:*

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных в ст. 76 ТК РФ (например, отстранение работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр);

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (ст. 256 ТК РФ);

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В том случае, если какие-либо периоды не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, рабочий год, за который предоставляется отпуск, "отодвигается" на число дней, исключаемых из стажа для отпуска.

Часть 3 ст. 121 ТК РФ закрепляет, что в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации.

*До истечения шести месяцев отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника в следующих случаях:*

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;  
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В отдельных случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам в удобное для них время. Это требование касается и первого года работы, когда отпуск должен быть предоставлен авансом (т.е. до истечения шести месяцев непрерывной работы). Так, в соответствии со ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

До истечения шести месяцев отпуск может быть предоставлен совместителям, т.к. им отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы; учителям, преподавателям, т.к. отпуск им предоставляется в период каникул.

Отпуск за второй и последующие годы работы может прeдocтaвлятьcя в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в данной организации. При этом не исключается возможность предоставления в одном календарном году двух отпусков за разные рабочие годы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Утвержденный график должен быть доведен до сведения всех работников. Работодатель обязан не только ознакомить под расписку с графиком, но и известить работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала. Если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то отпуск переносится на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

*График отпусков - это локальный нормативный акт,* обязательный как для работодателя, так и для работников. При составлении графиков отпусков должно учитываться законодательство, предоставляющее отдельным категориям работников право на использование отпуска в удобное для них время. К их числу относятся: работники моложе восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ); ветераны боевых действий и ветераны труда (на основании Федерального закона "О ветеранах"); некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации (на основании Федерального закона "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"); лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (на основании Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов").

Если работник по какой-либо причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком, он вправе обратиться к работодателю с просьбой о его переносе. При перенесении отпуска на другое время в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

С 1 февраля 2002 г. продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для некоторых категорий работников законодательством установлен удлиненный основной отпуск (более 28 календарных дней). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Нерабочие праздничные дни названы в ст. 112 ТК РФ.

В настоящее время правовая база для реализации Трудового кодекса  РФ полностью не создана. Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется в рабочих днях (например, дополнительный отпуск за вредные условия труда), то работодатель может использовать следующую схему. От даты начала отпуска (например, с 1 марта 2002 г.) отсчитывается количество дней отпуска, установленного в календарных днях (28 календарных дней), затем - количество дней отпуска, исчисляемого в рабочих днях (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда), после чего определяется дата последнего дня отпуска (в нашем примере - 12 апреля). Общий период отпуска (с 1 марта по 12 апреля) переводится в календарные дни. Таким образом, работнику должен быть предоставлен отпуск продолжительностью 42 календарных дня. При этом следует иметь в виду, что в число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни (в нашем примере - 8 марта).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Отпуск предоставляется обычно целиком, но по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Законодательство не устанавливает, на какое количество частей может быть разделен отпуск. Согласно ст. 125 ТК РФ неделимая часть (хотя бы одна из частей и не обязательно первая) должна составлять не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Отказ работника от выхода на работу при досрочном вызове из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применения дисциплинарных взысканий. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.  125 ТК РФ).

Кодекс не установил форму, в которой должно быть выражено согласие работника на отзыв из отпуска. На практике основанием для принятия решения об отзыве работника из отпуска служит соответствующее заявление этого работника. Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В график отпусков должны быть внесены соответствующие сведения.

Конкретного порядка оплаты в случае переноса начавшегося отпуска на другой срок в связи с отзывом работника из отпуска законодательство не устанавливает. На практике данный вопрос решается следующим образом. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, возвращаются работником в кассу либо рассматриваются в качестве выданного ему аванса (т.е. считаются выданными ему в счет текущей заработной платы за время после выхода на работу вплоть до их "погашения").

При предоставлении оставшихся дней отпуска в дальнейшем средний заработок для их оплаты подсчитывается заново.

В счет ежегодных отпусков не включаются отпуска по временной нетрудоспособности работника, поэтому в случае болезни работника в период нахождения в очередном отпуске последний подлежит продлению на число дней временной нетрудоспособности.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлен в случае совпадения по времени с дополнительным учебным отпуском. Согласно ст. 177 ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска по соглашению работодателя и работника могут присоединяться к дополнительным учебным отпускам.

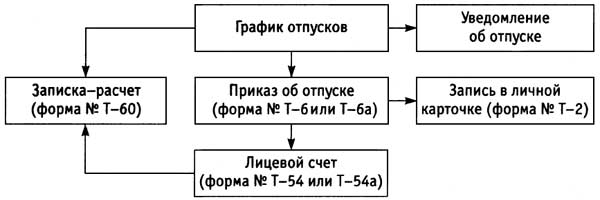
В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после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

Статья 124 ТК РФ запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Отпуска этих лиц не могут быть перенесены на следующий рабочий год даже по просьбе самих работников.

Трудовой кодекс не устанавливает возможности предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени, поэтому во всех случаях, когда отпуск предоставляется авансом, работник вправе рассчитывать на то, что он будет предоставлен в полном размере и будет полностью оплачен. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель производит удержания из заработной платы за неотработанные дни отпуска.

Удержания не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, подп. "а" п. 3 и п. 4 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

#### Примерная схема оформление отпуска



*ВОПРОС:*   
  Работник попросил разделить ему ежегодный оплачиваемый отпуск на части.

Одну из частей - 18 календарных дней он уже отгулял в июле месяце.  
Теперь он написал заявление с просьбой предоставить ему отпуск продолжительностью 5 календарных дней: с понедельника по пятницу с 14.12.09г., а в графике отпусков на 2009 год должны предоставить вторую часть 22.12.09г.

Директор не хочет подписывать это заявление, так как считает, в этом случае отпуск работника будет необоснованно увеличен на два выходных дня. Работник же не хочет переписывать заявление и указать в нем срок в семь календарных дней, т.е. с понедельника по пятницу.  
Как быть в такой ситуации?

*ОТВЕТ:*

Поскольку стороны трудового договора не могут прийти к соглашению

по этому вопросу, то оставшаяся часть отпуска в количестве 10 календарных дней должна быть предоставлена работнику целиком в срок, указанный в графике отпусков.

Поясню почему. Статья 125 ТК РФ предусматривает, что работник и работодатель могут достичь соглашения и разделить ежегодный оплачиваемый отпуск на части.

Обязательное условие такого решения - хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Соглашение сторон- это ключевой фактор, который позволяет изменить общие правила предоставления отпусков.

Поэтому при достижении соглашения работнику может быть предоставлен отпуск на любое количество дней - на один, два, пять, семь и т.д.

Если же стороны не приходят к согласию, то оснований для изменения установленного порядка нет.

В Вашей ситуации ни работник не может уйти в отпуск на желаемое время (5 дней), ни директор не может заставить сотрудника подать (переписать)заявление с желаемым количеством дней (7 дней).  
Таким образом, оставшуюся часть отпуска- 10 календарных дней работник должен использовать в срок, установленный в графике отпусков организации на 2009 год, т.е. с 22 декабря.

*ВОПРОС:*   
  В отдел кадров пришел сотрудник с телеграммой о том, что у него тяжело заболел отец и нуждается в уходе. Просит отпуск за свой счет на 2 месяца с 20.12.09г.

График отпусков на 2010 год в стадии разработки и утверждения. В проекте данному работнику очередной отпуск в сентябре месяце.  
Можно ли предоставить на столь длительный период отпуск за свой счет? Как рассчитать его рабочий период при оформлении ежегодного отпуска в 2010 году в таком случае?

*ОТВЕТ*:

По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).  
Такой отпуск предоставляется сотрудникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

Вопрос о длительности отпуска должен быть решен по соглашению между работником и работодателем. Ограничений по продолжительности отпуска Трудовым кодексом не установлено. Уточните, может быть коллективный договор, если он имеется в Вашей организации, предусматривает порядок и условия предоставления отпусков в таких ситуациях.

При предоставлении очередного отпуска надо учесть, что в соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых отпусков по просьбе работника без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течении рабочего года.

Таким образом, при предоставлении очередного отпуска в 2010 году данному работнику в периоде следует отразить, что произошло смещение периода, дающего право на очередной оплачиваемый отпуск, на количество 60 - 14 = 46 дней.

## Вопрос № 7. Льготы, установленные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением

Трудовой Кодекс РФ вопросам профессиональной подготовки, переподготовке и повышению квалификации работников посвящает главу 31 Раздела IX, глава 32 ТК РФ посвящена вопросам ученического договора*.*

*Чтобы разобраться в вопросе о льготах предоставленные законодателем для лиц совмещающих работу с обучением необходимо ознакомиться со статьей И. Грекова*  «**Обучение сотрудников: на что обратить внимание»[[19]](#footnote-19).**

*Обучение сотрудников: на что необходимо обратить внимание.*

Успешность любого бизнеса напрямую зависит от знаний и умений лиц, его осуществляющих. Или, говоря проще, от навыков и образования сотрудников. Поэтому работодатели стремятся принимать на работу лиц, обладающих должным уровнем и качеством образования. А при необходимости организуют обучение сотрудников. Расходы на такое обучение можно учесть при налогообложении. Но для этого надо правильно оформить все сопутствующие обучению документы. Кроме того, нельзя забывать, что обучающимся положены различные льготы. Обо всех этих нюансах мы сегодня и поговорим.

*Общие условия предоставления льгот*

Начнем с льгот, которые по Трудовому [кодексу](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089) положены сотрудникам, совмещающим работу с обучением. На наш взгляд, эти особенности работодателю, который решил организовать обучение своих сотрудников, нужно учитывать в первую очередь. Ведь из-за льгот, возможно, придется пересмотреть график сменности, нанять на временную работу дополнительных сотрудников и т.п. Так что этот момент обязательно нужно просчитать заранее. Правда, надо отметить, что обязанность по предоставлению льгот, равно как и их количество и качество, никак не зависит от того, кто был инициатором обучения - работодатель или сам работник. Проще говоря, если сотрудник приступил к обучению по собственной инициативе и за свой счет, работодатель все равно должен будет предоставить ему все те же гарантии и льготы, что и сотрудникам, направленным на обучение по инициативе работодателя.

Отметим также, что набор льгот не зависит и от того, кто финансирует обучение: тут равными правами будут обладать как сотрудники, обучающиеся за счет бюджета, так и сотрудники, чью учебу финансирует работодатель, и даже те, кто сам оплачивает свое обучение. Не связаны льготы и с уровнем образования, которое получает сотрудник, - будь то высшее, среднее специальное, аспирантура и т.п. Но при этом важно, чтобы тот уровень образования, в связи с которым предоставляются льготы, сотрудник получал впервые ([ст. 177](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=766) ТК РФ).

Еще одним условием для предоставления льгот Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089) называет наличие государственной аккредитации у образовательного учреждения, где обучается сотрудник. И наконец, все льготы положены только тем работникам, которые в организации трудятся по основному месту работы, совместителям организация не обязана предоставлять такие льготы ([ст. 287](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101718) ТК РФ).

Разобравшись с общими моментами, перейдем непосредственно к льготам, а точнее гарантиям и компенсациям, предусмотренным трудовым законодательством. Если обобщить все то, что прописано в Трудовом [кодексе](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089), получим три группы льгот. В первую войдут различного рода дополнительные отпуска, которые работодатель должен предоставить обучающимся сотрудникам. Во вторую - дополнительное свободное время вне отпусков. И в третью - денежные компенсации расходов, связанных с обучением.

*Дополнительные отпуска*

Первым рассмотрим отпуск, который положен сотруднику, еще даже не обретшему статус студента. Так, для сдачи вступительных экзаменов работодатель обязан предоставить сотруднику отпуск на 15 календарных дней. Данный отпуск не оплачивается, а основанием для издания приказа о нем будет заявление сотрудника и справка из учебного заведения о том, что сотрудник допущен к вступительным экзаменам.

После успешной сдачи вступительных экзаменов и поступления в учебное заведение сотрудники получают право на дополнительные оплачиваемые отпуска для сдачи сессии. Эта льгота положена сотрудникам, которые получают высшее образование по заочной или вечерней форме. Продолжительность отпуска согласно Трудовому [кодексу](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089) зависит от курса, на котором учится работник. На первых двух курсах отпуск равен 40 календарным дням, а при дальнейшем обучении - 50 календарным дням ([ст. 173](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101092) ТК РФ). Также подобный отпуск работодатель должен оплатить работникам, получающим среднее профессиональное образование. Правда, для них продолжительность отпуска согласно [ст. 174](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=755) ТК РФ короче - на первых двух курсах по 30 календарных дней, а на последующих - по 40[[20]](#footnote-20).

Но на практике продолжительность каждого из отпусков для сдачи сессии определяется не на основании этих норм [Кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089), а на основании периода сессии, указанного в справке-вызове из учебного заведения. Соответственно, на тот период, который указан в этом документе, работодатель обязан предоставить сотруднику дополнительный оплачиваемый отпуск.

Но как быть, если справка-вызов выдана на срок меньший, чем гарантирует Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089)? Сам [Кодекс](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134) ответа на этот вопрос не содержит - в нем вообще никак не конкретизируется порядок предоставления дополнительных отпусков и расчет их продолжительности. Более того, из [ст. ст. 173](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101090) и [174](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=753) Кодекса не ясно даже, за какой период рассчитываются упомянутые в ней дни отпуска - за каждую сессию, за учебный год в целом или за календарный год. Поэтому, на наш взгляд, в подобной ситуации нужно исходить из интересов работника. Суть дополнительного отпуска - дать возможность работнику спокойно, не отвлекаясь, подготовиться к сессии. Поэтому, если сотрудник подаст заявление с просьбой предоставить дополнительный отпуск на срок больший, чем указано в справке-вызове, но в пределах сроков, указанных в [ст. ст. 173](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101090) и [174](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=753) ТК РФ, у работодателя нет законных оснований для отказа.

Далее, вечерникам и заочникам полагаются дополнительные оплачиваемые отпуска для сдачи итоговых экзаменов и написания диплома. При получении высшего образования их продолжительность составляет один и четыре месяца соответственно ([ст. 173](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101091) ТК РФ), а при получении среднего специального образования - один и два месяца ([ст. 174](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=754) ТК РФ).

Тем же сотрудникам, которые решили совмещать работу с обучением на дневных отделениях высших или средних специальных учреждений, также положены дополнительные отпуска для сдачи сессии. Но они, во-первых, предоставляются без сохранения заработной платы, то есть не оплачиваются. А во-вторых, такие отпуска намного короче - 15 календарных дней для тех, кто получает высшее образование, и 10 календарных дней для получающих среднее специальное образование.

А вот при сдаче итоговых экзаменов и написании дипломной работы законодатели не стали ограничивать "дневников" по срокам освобождения от работы - они здесь такие же, как у вечерников и заочников (четыре и один месяц для вузов и два и один месяц для учреждений среднего профессионального образования). Но оплачивать этот отпуск работодатель не обязан[[21]](#footnote-21).

*Оплата проезда*

Следующий вид гарантий, полагающихся сотрудникам, совмещающим работу с обучением, напрямую вытекает из их обязанности являться в учебное заведение для сдачи экзаменов. В связи с этим законодатели возложили на работодателя обязанность компенсировать сотрудникам стоимость проезда в учебное заведение и обратно. При этом, естественно, речь идет о тех ситуациях, когда учебное заведение находится в другом населенном пункте.

На данную льготу имеют право только студенты-заочники, обучающиеся как в высших, так и средних специальных заведениях, и только один раз в год. Основанием для выплаты данной компенсации являются заявление сотрудника, справка-вызов из учебного заведения и оригиналы проездных документов. Обратите внимание, что Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134) не содержит каких-либо ограничений по виду транспорта, которым сотрудник добирается до учебного заведения.

*Сокращение рабочего времени*

Наконец, еще одна гарантия, к которой нужно быть готовым работодателю, - это предоставление сотрудникам свободного времени в межсессионный период. Так, заочникам и вечерникам в последние десять месяцев обучения положено сократить рабочую неделю на семь часов ([ст. ст. 173](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101100) и [174](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=762) ТК РФ). Причем это время будет оплачиваться в размере половины среднего заработка сотрудника.

Очевидно, что сократить рабочую неделю можно разными способами. Это может быть отдельный дополнительный выходной день в течение недели. А может быть и уменьшение каждого рабочего дня на определенное количество часов. Согласно Трудовому [кодексу](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101089) выбор конкретного варианта сокращения рабочей недели осуществляется по соглашению с работником. Соответственно, данный выбор нужно будет оформить в письменном виде: это может быть дополнительное соглашение к трудовому договору либо предложение работодателя, на котором сотрудник собственноручно проставит отметку о согласии.

*Договор на обучение*

Итак, с льготами, которые будут полагаться сотрудникам, которых работодатель направит на обучение, мы разобрались. Следующий этап, на который нужно обратить внимание, - оформление договорных отношений. Причем здесь эти отношения будут тройственными. С одной стороны, работодателю нужно оговорить и документально зафиксировать условия обучения непосредственно с сотрудниками. А с другой - заключить договор на обучение с учебным заведением. И если последний договор, как правило, стандартный и его образец предлагает учебное заведение, то на договоре с сотрудником нужно остановиться подробнее.

С сотрудником, которого решено направить на обучение, необходимо заключить ученический договор, который по своей сути является дополнительным соглашением к уже имеющемуся трудовому договору с этим сотрудником ([ч. 2 ст. 198](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=818) ТК РФ). В этот договор согласно Трудовому [кодексу](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101220) нужно включить информацию о том, какую профессию (специальность или квалификацию) будет получать сотрудник, сроке обучения и размере оплаты, получаемой студентом от работодателя в период ученичества. Кроме того, в шапке договора желательно указать, что обучение проводится по инициативе и в интересах работодателя - такая формулировка может пригодиться в случае споров по поводу учета расходов на обучение при налогообложении.

В качестве основной обязанности сотрудника по этому договору нужно указать - пройти данное обучение. Тут же можно эти обязанности конкретизировать - в какой форме и в какие сроки сотрудник будет информировать работодателя об успешной сдаче сессионных экзаменов. Еще одной важной обязанностью сотрудника по ученическому договору является обязанность отработать в организации определенный срок после окончания обучения.

В обязанности же работодателя по ученическому договору входит обеспечение возможности обучения. Соответственно, в договоре лучше зафиксировать все льготы, которые работодатель будет обеспечивать учащемуся сотруднику, как основные, предусмотренные Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134), так и дополнительные, которые [Кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134) не предусмотрены и предоставляются по инициативе работодателя. Также непосредственно в договоре можно решить вопрос о порядке предоставления отпусков - на основании каких документов, на какой срок и т.п., а также оговорить порядок сокращения рабочей недели.

Обратите внимание, что, поскольку ученический договор, как мы уже упоминали, является дополнительным соглашением к договору трудовому, при его составлении нужно внимательно следить за тем, чтобы в соглашение не попали условия, ухудшающие положение ученика. Такие условия будут недействительными ([ст. 206](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101240) ТК РФ) и могут стать основанием для привлечения организации к административной ответственности ([ст. 5.27](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=110141;fld=134;dst=100266) КоАП РФ).

Помимо договора организации потребуется оформить еще и кадровые документы, подтверждающие факт обучения сотрудников. Начать можно с кадровой первички - служебных записок от непосредственного руководителя сотрудника или от него самого с просьбой направить его на обучение. Затем после заключения договоров с учебным заведением и с сотрудником нужно будет издать приказ или распоряжение по организации о направлении сотрудника на обучение (см. образец документа). В этом приказе нужно четко зафиксировать конкретные цели обучения, чтобы было ясно - обучение проводится именно в интересах организации, а не сотрудника. Также в приказе фиксируются сроки учебы, дата, с которой она начинается, учебное заведение и профессия, по которой будет проводиться обучение.

Образец приказа о направлении сотрудника на обучение

ПРИКАЗ

г. Всеволожск 28 марта 2011 года

В связи с переходом организации на работу с использованием нового программного обеспечения

Приказываю:

1. Направить сотрудников отдела информационного обеспечения Николаева П.Н. и Старовойтова И.С. на отделение целевой подготовки Ленинградского государственного университета для получения знаний по работе с ERP-системами на современных производственных линиях (специальность - оператор - настройщик систем управления производственными линиями, код специальности 11.0003).

2. Обучение проводится на основании договора с Ленинградским государственным университетом, заключенного с ООО "Двери и окна" 1 марта 2011 г. на основе трехлетней программы обучения по принятой в образовательном учреждении учебной программе, являющейся неотъемлемой частью договора.

3. Обучение проводится по очно-заочной форме.

4. Сотрудникам, указанным в [п. 1](consultantplus://offline/main?base=PBI;n=163873;fld=134;dst=100035) настоящего приказа, приступить к обучению 4 апреля 2011 г.

5. Бухгалтерии обеспечить своевременное перечисление средств по договору с учебным заведением, а также информирование сотрудников, указанных в [п. 1](consultantplus://offline/main?base=PBI;n=163873;fld=134;dst=100035) настоящего приказа, о порядке и сроках представления документов об успешном прохождении обучения.

6. Кадровой службе обеспечить информирование сотрудников, указанных в [п. 1](consultantplus://offline/main?base=PBI;n=163873;fld=134;dst=100035) настоящего приказа, о полагающихся им льготах и порядке их предоставления[[22]](#footnote-22).

Директор ООО "Двери и окна" Никитина О.П.

С приказом ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Николаев П.Н.

С приказом ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Старовойтов И.С.

И еще один момент, на который нужно обратить внимание при оформлении документов, связанных с обучением. Речь идет об учебных планах и учебной программе. Обычно эти документы прилагаются к договору с учебным заведением. Но если в вашем случае это не так, то подобные документы нужно запросить у вуза отдельно. И, составляя приказ о направлении сотрудника на учебу, нужно ориентироваться на данные планы и программу, чтобы не было противоречий, за которые при проверке смогут зацепиться налоговики.

*Налоги при обучении*

Ну и, поскольку мы заговорили о налоговых органах, несколько слов скажем о порядке налогообложения расходов, понесенных организацией. По действующему сегодня законодательству о налогообложении прибыли организация вправе учесть расходы на любой вид обучения своих работников, в том числе на получение высшего или даже второго высшего образования ([п. 3 ст. 264](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108978;fld=134;dst=4005) НК РФ). Поэтому существовавшее ранее четкое деление обучения на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации значения уже не имеет.

В качестве условий для учета расходов на учебу налоговое законодательство выдвигает следующие. Первое - учебное заведение должно быть российским и иметь соответствующую лицензию либо иностранным, имеющим соответствующий статус. Но если с лицензией у российской организации все понятно - ссылка на ее реквизиты будет в договоре, а посмотреть этот документ налогоплательщик сможет при заключении договора, то с "соответствующим статусом" иностранного учебного заведения ясности нет никакой. Налоговое законодательство никак не разъясняет, какими документами налогоплательщик должен подтверждать этот "соответствующий статус". Поэтому мы бы не рекомендовали учитывать подобные расходы при налогообложении и по возможности выбирать отечественные вузы.

Второе условие - учесть можно расходы только на обучение штатных сотрудников или лиц, ищущих работу, если с ними заключен договор, обязывающий по окончании обучения поступить на работу в организацию и проработать не менее года. Документальное оформление соблюдения этого условия проблем не вызывает: трудовой договор, [приказ](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=47274;fld=134;dst=100019) о приеме на работу и договор об обучении являются достаточным доказательством.

Ну и конечно, третье условие, общее для всех расходов - их экономическая обоснованность и производственная направленность. Здесь лучшим подтверждением будут служебные записки и приказ о направлении сотрудника на обучение, которые мы настоятельно рекомендовали составлять. Именно их формулировки будут обосновывать связь обучения с производственной деятельностью компании[[23]](#footnote-23).

Кадровые документы будут иметь решающее значение и при ответе на вопрос о необходимости удержания НДФЛ со стоимости обучения. Дело в том, что доход у сотрудника может возникнуть только в том случае, если обучение производится в его интересах ([пп. 1 п. 2 ст. 211](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108978;fld=134;dst=101128) НК РФ). Соответственно если у нас оформлены документы, подтверждающие обратное - что обучение проводится исключительно для производственных целей, то и НДФЛ со стоимости обучения удерживать не нужно.

Что же касается страховых взносов, то оплата обучения прямо названа в составе необлагаемых выплат - [п. 12 ч. 1 ст. 9](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108397;fld=134;dst=100111) Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования"[[24]](#footnote-24).

**Тема 2.5 Заработная плата**

Вопросы для изучения:

1.Понятие заработной платы. Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное.

2. Порядок и условия выплаты заработной платы

3. Система оплаты труда

4. Ограничения удержаний из зарплаты

5. Индексация

**Вопрос № 1. Понятие и структура заработной платы**

Заработная плата неразрывно связана с наемным трудом. Ее появление было предопределено капитализмом. Только пролетарий, не имеющий ничего кроме своей рабочей силы, мог продавать ее капиталисту, владеющему средствами производства, и получать за это заработную плату.

Заработная плата является важнейшей экономической и юридической категорией. Экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы. Причем изменения в экономике с неизбежностью влекут пересмотр правовых основ оплаты труда работников. Так, в период социализма осуществлялось строго централизованное государственное управление оплатой труда. И заработная плата как экономическая категория определялась как часть национального дохода, входящего в фонд индивидуального потребления, распределяемого государством в плановом порядке среди рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда[[25]](#footnote-25). В юридическом смысле заработная плата в эти годы определялась в основном как вознаграждение, выплачиваемое рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормативам.

В условиях рыночной экономики заработная плата, по-прежнему оставаясь долей работника в создаваемом им доходе, соотносится со стоимостью рабочей силы. Необходимость заработной платы в поддержании жизненного уровня работников становится все очевидней. Поэтому в цену рабочей силы входят не только стоимость жизненных средств, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических потребностей работника и членов его семьи, но и расходы по удовлетворению социальных и культурных потребностей, поддержанию трудоспособности, получению общего и профессионального образования.

Цена рабочей силы формируется на рынке труда, который в основном складывается в производственной сфере: спрос и предложение на рабочую силу устанавливает работодатель. В непроизводственной сфере (бюджетных организациях) требования к работнику как и прежде определяются в централизованном порядке[[26]](#footnote-26).

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.(ст.129 ТК РФ) **Заработная плата** (разг. *зарплата*) — денежная компенсация (*об ином виде компенсаций практически неизвестно*), которую работник получает в обмен за свой труд.

Другие определения заработной платы:

* цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.
* выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.
* часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия.

Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в

России гарантировано Конституцией Российской Федерации[[27]](#footnote-27).

Для уяснения экономической сущности заработной платы выделим три основные ее функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую. Для первой характерно обеспечение нормального воспроизводства работников различных уровней квалификации. Заработная плата, являясь формой необходимого продукта, обеспечивает работников и членов его семьи средствами существования и развития. Суть стимулирующей функции заработной платы - установление обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

Привлекательность заработной платы должна проявляться в создании преимуществ в оплате труда работников, труд которых имеет повышенную народно-хозяйственную значимость. Главным свойством регулирующей функции является способность заработной платы определять цену рабочей силы, формировать рынок рабочих мест. Размеры и темпы роста заработной платы должны складываться не стихийно, а при строгом соответствии экономических закономерностей. На уровне организации заработная плата является элементом политики управления персоналом. Организации самостоятельно определяют размеры, системы и динамику заработной платы исходя из конкретной ситуации на рынке труда.

Говоря о юридических аспектах заработной платы, прежде всего отметим, что нормы, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт Особенной части отрасли трудового права. ТК использовал  два основных понятия, связанные с вознаграждением за труд: "заработная плата" и "оплата труда", - отдавая предпочтение второму термину. Однако представляется, что понятие "заработная плата" точнее отражает сущность наемного труда как категории трудового права. Именно этот термин используется в документах МОТ. В науке трудового права заработная плата традиционно рассматривается как элемент трудового правоотношения, подчеркивающий возмездный характер данного отношения.

*Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие* ***ее признаки:***

1) заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции;

2) выплачивается, как правило, в денежной форме;

3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника;

4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

Таким образом, *заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального трудового вклада и не ниже минимального размера, установленного государством.*

В качестве *дополнительных характеристик,* определяющих правовое содержание заработной платы, отметим ее составные части, методы правового регулирования и отличительные признаки.

Заработная плата делится на две части:

1. Одна *(основная или постоянная)* часть заработной платы базируется на тарифной системе, обеспечивает единство и дифференциацию в оплате труда и составляет преимущественно сферу централизованного государственного регулирования. Основная заработная плата выплачивается без учета доходов организации за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам, с учетом районных коэффициентов и доплат при отклонении от нормальных условий труда.

С установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы. Поэтому *влияние государства на организацию оплаты труда проявляется опосредованно через налоговую систему.* Кроме этого, государство устанавливает минимальные стандарты заработной платы и производит ее индексацию, утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование труда в бюджетной сфере.

2. Другая *(дополнительная или переменная)* часть заработной платы зависит от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации, трудовых вкладов работников и включает в себя премии, различные выплаты, не связанные с оплатой за фактически отработанное время (вознаграждения по итогам работы организации за год, за выслугу лет, оплата ежегодных отпусков, времени простоя, перерывов для кормления ребенка, доплаты несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности ежедневной работы). Переменные факторы дополнительной части отражают субъективное отношение работника к своему труду. Для этой части заработной платы главным образом свойствен метод локального регулирования.

Сфера *локального регулирования заработной платы* с принятием ТК значительно расширилась. Значительная часть централизованных правовых установлений в области оплаты труда не может быть применена без их конкретизации в локальных нормах. Организации (за исключением бюджетной сферы) самостоятельны в выборе видов, форм и систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, должностных окладов и различных выплат.

На практике наблюдается многообразие специальных фондов оплаты труда и способов распределения коллективного и индивидуального заработка. Существует множество локальных актов, связанных с различными особенностями оплаты труда в организациях. Отметим коллективный договор, положения об оплате труда, о вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет, о премировании, о распределении коллективного заработка и др.

Локальные нормативные акты по оплате труда должны приниматься с учетом мнения выборного представительного органа работников и не могут ухудшать условия оплаты труда, установленные трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором.

В условиях рыночной экономики существенным регулятором отношений в области оплаты труда становится *коллективно-договорное регулирование.* Так, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002 - 2004 гг. устанавливает приоритетные направления развития законодательства по заработной плате. Региональные и территориальные соглашения в основном содержат нормы, связанные с определением минимальных величин заработной платы при трудоустройстве и высвобождении работников, с сохранением уровня оплаты в периоды безработицы. Отраслевые соглашения, являющиеся основой для разработки коллективных договоров, обычно предусматривают минимальные тарифные ставки работников первого разряда, системы, показатели и условия премирования, различных стимулирующих выплат, рекомендации по нормированию труда.

Предпочтение в регулировании отношений в области оплаты труда на уровне организации отдано коллективному договору. С его помощью ТК предлагает решать вопросы о формах, системах и размерах оплаты труда, пособиях и компенсациях, индексации, льготах и преимуществах (ст. 41). Нельзя не отметить дублирование содержания коллективного договора и локального положения об оплате труда. Названные сведения по сложившейся нормотворческой практике обычно составляют суть положений об оплате. Включение же в коллективный договор вопросов оплаты труда не соответствует интересам работодателя. Дело в том, что локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников, а коллективный договор - это совместная компетенция работодателя и работников. Принятие отдельных локальных источников вне рамок коллективного договора позволяет работодателю действовать самостоятельно, не прибегая к длительным процедурам, связанным с изменениями этого правового акта.

*Индивидуально-договорное регулирование заработной платы* предусматривает определение условий оплаты труда в трудовом договоре. Заработная плата в соответствии со ст. 57 ТК является существенным (необходимым) условием содержания трудового договора. Стороны должны договориться о размере тарифной ставки или должностном окладе работника, доплатах, надбавках и поощрительных выплатах. При этом недопустимо снижение уровня прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор (даже при согласии работника), то они не могут применяться (ст. 9 ТК). Нельзя также изменять заработную плату без согласия сторон. Возможность изменения оплаты труда может быть обусловлена организационными или технологическими причинами с уведомлением работника за два месяца. Если он не согласен на продолжение работы в новых условиях оплаты и отказался от перевода на нижеоплачиваемую работу, то трудовой договор с ним прекращается (п. 7 ст. 77 ТК). При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами по оплате труда.

Заработную плату как вознаграждение за труд по трудовому договору отличает от аналогичных вознаграждений по гражданско-правовым договорам, во-первых, то, что она является оплатой живого труда, необходимого для выполнения определенной работы. Вознаграждение по гражданским договорам представляет собой оплату овеществленного конечного результата труда. Во-вторых, для заработной платы характерна высокая степень гарантированности в виде государственных стандартов оплаты труда работников и методов правового регулирования.

Заработную плату как вознаграждение за выполнение определенной работы отличает отсутствие этого признака в гарантийных и компенсационных выплатах. Гарантийными признаются выплаты, производимые работникам при их отвлечении от работы в организации по причинам, признаваемым законом уважительными. Компенсационными считаются выплаты, связанные с возмещением расходов, которые в связи с трудовой деятельностью в установленных случаях несет работник[[28]](#footnote-28).

**Вопрос № 2 Порядок и условия выплаты заработной платы**

В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда[[29]](#footnote-29).

Условия оплаты (в том числе размер тарифной ставки или оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Поэтому при заключении трудового договора рекомендуем четко определить в нем конкретные условия оплаты труда. Если работник согласился на «серую» заработную плату, то в случае спора вопрос о фактическом получении заработной платы в большем размере, чем предусмотрено трудовым договором, следует рассматривать в суде, так как для этого необходимы опрос свидетелей и оценка полученных доказательств, что не входит в компетенцию Государственной инспекции труда.

**Порядок выплаты зарплаты**

В соответствии с ч.6 ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выдачи заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Соглашение о выплате заработной платы один раз в месяц независимо от того, на каком уровне оно заключено, противоречит действующему законодательству. Данной статьей предусмотрены особые правила выплаты заработной платы в тех случаях, когда день ее выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем. В этих случаях заработная плата должна выплачиваться накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае нарушения срока оплаты отпуска в соответствии со ст.124 ТК РФ отпуск может быть перенесен.

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 соответствии со ст.140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнении не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст.140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую сумму.

**Задержка зарплаты**

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право (за исключением ряда случаев), предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ). Период приостановления работы в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы работнику не оплачивается, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Должностные лица, по вине которых допущена задержка выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, уголовной и материальной ответственности.

В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**Минимальная зарплата**

Согласно ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории РФ и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако требование об установлении минимальной заработной платы не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения пока не вступило в силу. В соответствии со ст.421 ТК РФ порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы, в указанном размере, устанавливаются федеральным законом. Соответствующий федеральный закон еще не принят.

В настоящее время действует Федеральный закон от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями и дополнениями), которым с 01.06.2011 установлен МРОТ в размере 4611 рублей.

Согласно ст.129 ТК РФ заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Отметим, что минимальная оплата труда обеспечивается работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда.

Таким образом, заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть меньше, установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**Вопрос № 3 Система оплаты труда**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) дает различные определения терминов «оплата труда» и «заработная плата» (статья 129 ТК РФ): *«Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.*

*Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера».*

Как видно, понятие «оплата труда» значительно шире понятия «заработная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

Системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами (статья 135 ТК РФ):

- в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

В настоящее время наиболее широкое применение в хозяйственной деятельности организаций нашли повременная, сдельная и комиссионная системы оплаты труда. Системы оплаты труда фирмы устанавливают самостоятельно. Помимо указанных выше, могут быть предусмотрены и иные системы оплаты труда.

**Повременная оплата труда**

При повременной (тарифной) оплате труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц).

Согласно статье 129 ТК РФ тарифная система оплаты труда - это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать заработную плату работников различных категорий.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2001 года №775 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы».

Основными разновидностями повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

**При****простой повременной оплате труда** в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

***Пример 1.***

Начальнику отдела маркетинга установлен должностной оклад – 5000 рублей. В марте 2004 года он отработал 17 рабочих дней (число рабочих дней в марте – 20). Следовательно, его заработок за март составит: 3863,64 рубля (5000 : 22 x 17).

Окончание примера.

Некоторые организации применяют почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной системы. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней).

***Пример 2.***

Преподаватель университета в марте 2004 года отработал 80 часов. Тарифная ставка – 200 рублей за 1 час. В этом случае заработок преподавателя за месяц составит 16000 рублей (200 x 80).

Окончание примера.

**При****повременно-премиальной** оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

***Пример 3.***

Начальнику отдела маркетинга в марте 2004 года должна быть выплачена премия в размере 20% от должностного оклада (5000 рублей) с учетом фактически отработанного времени (17 дней) В этом случае его заработок за март составит 4636,37 рубля (3863,64 + 3863,64 x 0,2).

Окончание примера.

Повременная система оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда руководящего персонала организации, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству.

**Сдельная оплата труда**

При сдельной оплате труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная система оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.

**При****прямой сдельной** форме оплаты труда вознаграждение работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам.

***Пример 4.***

Работник изготовил за месяц 300 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции – 20 рублей. Размер заработка работника за месяц составит 6 000 рублей (300 x 20).

**При****сдельно-прогрессивной** форме оплаты труда заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы – по более высоким расценкам.

***Пример 5.***

Работник изготовил за месяц 400 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции: до 200 единиц – 10 рублей, от 200 до 350 единиц – 12 рублей, свыше 350 единиц – 15 рублей. Расчет заработной платы работника за месяц производится в следующем порядке.

1. Определяется размер заработка за продукцию, изготовленную в пределах установленных норм: 200 единиц x 10 рублей = 2 000 рублей.

2. Определяется размер заработка за продукцию, изготовленную сверх установленных норм: 150 единиц x 12 рублей + 50 единиц x 15 рублей = 2 550 рублей.

3. Определяется конечная сумма заработка работника за произведенную им продукцию: 2 000 рублей + 2 550 рублей = 4 550 рублей.

Окончание примера.

**Косвенная сдельная** форма оплаты труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства.

***Пример 6.***

Работнику, занятому на вспомогательных работах, начисляется 20% от заработка работников основного производства. Если заработок работников основного производства за месяц составил 10 000 рублей, то работнику, занятому на вспомогательных работах, будет начислено 2000 рублей (10 000 x 20%).

**Аккордная**форма оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

***Пример 7.***

Работник цеха занимается сборкой изделия, которое состоит из трех деталей, изготавливаемых также данным работником. Расценка за изготовление одного изделия – 200 рублей. В течение месяца работник изготовил 180 деталей, а собрал - 50 изделий. Размер его заработка будет определяться, исходя из количества собранных изделий и установленной сдельной расценки за единицу изделия. Он составит 10 000 рублей (200 x 50).

Окончание примера.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на индивидуальную и коллективную (бригадную).

**При****индивидуальной сдельной** оплате труда вознаграждение работника за его труд целиком зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

**При****коллективной (бригадной) сдельной** оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ.

**Оплата труда на комиссионной основе**

В настоящее время оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

***Пример 8.***

Заработок работника, занимающегося продажей косметических средств, установлен по соглашению сторон (работника и администрации организации) в размере 8% от фактического объема реализованной продукции. Если в течение месяца работник реализовал продукции на сумму 70 000 рублей, то размер его заработка за месяц составит 5600 рублей (70 000 x 0,08).

Окончание примера.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и других факторов.

Например, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида изделий.

Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего может быть установлена фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу продукции.

Для обеспечения стабильной работы всей организации оплата труда сотрудников отдела реализации может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

**Формы оплаты труда**

Согласно статье 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме и обязательно в рублях.

Вместе с этими условиями коллективного или непосредственно трудового договора может быть предусмотрена и иная (неденежная) форма выплаты заработной платы, не противоречащая действующему законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Условиями данных договоров в соответствии со статьей 136 ТК РФ должны быть установлены также место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме.

**Обратите внимание!**

Иные (неденежные) формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением, а доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

Если же трудовой коллектив или отдельные работники отказываются от получения причитающейся им заработной платы в натуральной форме (в том числе из-за недовольства предлагаемым ассортиментом товаров), то работодатель обязан предпринять меры по выплате заработной платы денежными средствами или изменить ассортимент предлагаемых товаров, на получение которых в счет заработной платы работники могут согласиться.

Статьей 131 ТК РФ установлены ограничения на выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, если существуют запреты или ограничения на их свободный оборот[[30]](#footnote-30).

**Вопрос № 4. Ограничения удержания заработной платы**

Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ)[[31]](#footnote-31).

Согласно ч. 2 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника в счет погашения его задолженности работодателю производятся:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения 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;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В ст. 138 ТК РФ установлен предельный размер удержаний в зависимости от их оснований.

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов суммы. В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер может составлять до 50 процентов выплаты (например, при удержании по нескольким исполнительным документам). Однако за работником должно быть сохранено 50 процентов причитающейся ему суммы после вычета НДФЛ (п. 4 ст. 226 НК РФ).

Общее правило не распространяется на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;

- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;

- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Данный перечень содержится в ч. 3 ст. 138 ТК РФ и является закрытым.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Порядок удержания по исполнительным листам установлен Федеральным законом от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве". В п. 1 ст. 99 данного Закона указано, что размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов. Таким образом, после вычета налогов можно удержать сумму для погашения задолженности работника перед работодателем, если общий размер удержаний не превысит 20 процентов заработной платы.

Удержание возможно при условии, что работник не оспаривает его оснований и размеров (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).

Удержанием является любое уменьшение денежных сумм, которые должны быть выплачены работнику в качестве заработной платы.

Для удержания из заработной платы работодатель должен получить письменное согласие работника (письмо Роструда от 09.08.2007 N 3044-6-0).

***Удержание неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы***

Работодатель вправе удержать неотработанный аванс не позднее месяца со дня окончания срока, установленного для его возвращения (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).

Поскольку удержание возможно только при условии, что работник не оспаривает его оснований и размеров (ч. 3 ст. 137 ТК РФ), работодатель должен получить письменное согласие работника. Такое согласие на удержание составляется в свободной форме.

Решение об удержании оформляется приказом (распоряжением). Поскольку унифицированной формы такого приказа (распоряжения) не установлено, он издается в свободной форме.

***Удержание сумм неизрасходованного и невозвращенного аванса, выданного в связи с командировкой, переездом на работу в другую местность***

Выдача денежных сумм под отчет регулируется п. 11 Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации (утв. решением Совета директоров Банка России от 22.09.1993 N 40). Размер аванса определяется работодателем.

Отчет об израсходованных суммах работник обязан представить в бухгалтерию организации не позднее трех рабочих дней по истечении срока, на который выданы денежные средства, или не позднее трех рабочих дней со дня возвращения из командировки. Неизрасходованные или не подтвержденные документально денежные суммы должны быть возвращены работодателю.

Авансовый отчет составляется по форме N АО-1 (утв. Постановлением Госкомстата РФ от 01.08.2001 N 55). К отчету прилагаются документы, подтверждающие произведенные расходы.

Срок возврата аванса нормативно установлен только при направлении работника в командировку и составляет три рабочих дня с момента возвращения из командировки (п. 11 Порядка ведения кассовых операций). В остальных случаях работодатель самостоятельно определяет срок, на который выдает работнику аванс. Этот срок может быть установлен локальными нормативными актами работодателя, приказами и распоряжениями руководителя организации или должностной инструкцией работника.

Порядок удержания в данном случае аналогичен порядку удержания неотработанного аванса. Месячный срок для удержания аванса начинает течь по истечении трех рабочих дней со дня, установленного для возврата работником неизрасходованных денежных средств.

***Удержание сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое***

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть взыскана с него, за исключением следующих случаев:

- если была допущена счетная ошибка;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ч. 4 ст. 137 ТК РФ).

Понятие "счетная ошибка" трудовое законодательство не раскрывает. Логично предположить, что счетной является ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов, когда были неправильно применены математические действия (умножение, сложение и пр.). Обычно под счетной ошибкой понимается арифметическая ошибка или описка. Описка представляет собой неверное отражение правильно исчисленных денежных сумм в документах, на основании которых производятся выплаты.

Простой - это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Под невыполнением работником норм труда понимается его неспособность справиться с порученной работой, т.е. при отсутствии объективных причин, не позволяющих работнику выполнить норму, работник не в состоянии достичь необходимых результатов труда.

Невыполнение норм труда или простой возможны (ст. ст. 155, 157 ТК РФ):

- по вине работника;

- по вине работодателя;

- по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя.

Оплата времени простоя или в случае невыполнения работником норм труда осуществляется в зависимости от наличия вины работника или работодателя.

Удержание из заработной платы может иметь место, если невыполнение норм труда или простой произошли по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя, а впоследствии была установлена вина работника.

Вина работника в невыполнении норм труда или простое должна быть доказана комиссией по трудовым спорам или судом.

Удержание производится в том же порядке, что и удержание неотработанного аванса.

Месячный срок для удержания в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое следует считать со дня вступления в силу решения комиссии по трудовым спорам или суда.

## Удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении

Нередко возникают ситуации, когда увольняемый работник уже использовал отпуск за текущий рабочий год, который не был отработан им полностью. Согласно ст. 137 ТК РФ работодатель вправе удерживать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, его задолженность за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом.

Рабочий год может не совпадать с календарным, так как для каждого работника он начинается со дня, в который работник приступил к исполнению трудовых обязанностей. Например, рабочий год работника, принятого на работу 01.09.2009, истекает 31.08.2010.

В течение рабочего года работнику должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, причем трудовое законодательство не содержит норм, которые позволяли бы предоставлять такой отпуск пропорционально отработанному работником времени и иным периодам, включаемым в стаж работы, дающий право на отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска.

Трудовой кодекс РФ содержит ограничения для удержания за отпуск, предоставленный авансом. Так, удержание не производится при увольнении работника по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- смена собственника имущества организации - в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель вправе удержать не более 20 процентов суммы после вычета НДФЛ (ч. 1 ст. 138 ТК РФ). Если размер задолженности превышает 20 процентов заработной платы, то сумма превышения погашается работником добровольно либо работодатель взыскивает ее в порядке гражданского судопроизводства как неосновательное обогащение. Однако последнее представляется затруднительным, так как в силу п. 3 ст. 1109 ГК РФ заработная плата и другие платежи, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки не подлежат возврату как неосновательное обогащение.

Следовательно, указанные денежные средства не могут быть взысканы с работника, на лицевой счет которого они перечислены. Данный вывод подтверждается судебной практикой (Постановление ФАС Поволжского округа от 26.06.2008 по делу N А49-4716/2007, Определение ВАС РФ от 08.10.2008 N 12227/08).

Таким образом, если на момент увольнения у работника остались суммы неотработанных отпускных, работодатель может удержать их без его согласия в размере 20 процентов причитающихся работнику выплат. Для погашения оставшейся суммы работодатель может взять у работника заявление о согласии на удержание из расчета при увольнении суммы, превышающей 20 процентов, либо договориться с работником о добровольном возврате им в кассу организации переплаченной суммы отпускных. Кроме того, работодатель вправе "простить" работнику задолженность за неотработанные дни отпуска.

***Удержание излишне выплаченной заработной платы***

Согласно ч. 4. ст. 137 ТК РФ взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы не допускается, за исключением следующих случаев:

- допущена счетная ошибка;

- органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- заработная плата излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Ограничение, предусмотренное ч. 4 ст. 137 ТК РФ, распространяется только на взыскание заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Иные излишне выплаченные работнику суммы и причиненный работодателю ущерб могут быть взысканы с работника через суд, если размер сумм превышает среднемесячный заработок работника либо работник не согласен с размером и основанием удержания.

Взыскание заработной платы в отличие от удержания производится не работодателем, а уполномоченным органом. Для этого работодатель должен обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением или в суд с иском. В комиссии спор рассматривается по правилам, установленным ст. 387 ТК РФ, а в суде - по правилам, предусмотренным гражданским процессуальным законодательством.

Под неправомерными действиями следует понимать любые нарушающие нормы права действия работника, которые намеренно или непреднамеренно привели к переплате заработной платы (например, подделка работником табеля учета рабочего времени).

Других оснований для удержания или взыскания излишне выплаченной заработной платы, помимо перечисленных в ч. 4 ст. 137 ТК РФ, нет. Однако работник может внести ее в кассу работодателя в добровольном порядке.

Следует напомнить, что взыскать излишне выплаченную заработную плату в порядке истребования неосновательного обогащения также не получится, поскольку в соответствии со ст. 1109 ГК РФ не подлежат возврату заработная плата и приравненные к ней платежи, пенсии, пособия, стипендии, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью, алименты и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

Согласно ч. 1 ст. 138 ТК РФ при каждой выплате заработной платы работодатель может удержать не более 20 процентов причитающейся работнику суммы. Для этого нужно издать распоряжение об удержании суммы ущерба до полного погашения работником задолженности. Издавать новое распоряжение при каждом удержании не требуется.

Ситуация из практики

Может ли работодатель при увольнении работника удержать из его заработной платы 100 процентов стоимости форменной одежды?

Такой случай удержания не соответствует действующему законодательству, поэтому работодатель не может вычесть полную стоимость форменной одежды из заработной платы работника при его увольнении.

Статья 137 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень случаев удержания из заработной платы работника. Оснований для принудительного удержания стоимости форменной одежды из заработной платы работника данная статья не предусматривает. Однако, по соглашению с работником возможно произвести удержание каких-либо сумм, например, расходов на обучение работника. В рассматриваемой ситуации следует учитывать, что удержание возможно только на основании заявления работника при условии, что не истекли сроки носки форменной одежды. Если данные условия не соблюдены, работник может в судебном порядке потребовать возврата незаконно удержанных сумм[[32]](#footnote-32).

**Вопрос № 5. Индексация**

Обязан ли работодатель, не относящийся к организациям, финансируемым из бюджета, производить индексацию заработной платы работников и предусматривать в локальных нормативных актах и трудовых договорах соответствующие условия?

Согласно ст. 130 ТК РФ в систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Одной из таких мер является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

В юридической литературе отмечается, что индексация "помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы"[[33]](#footnote-33). Другими словами, индексация позволяет сохранить покупательную способность заработной платы, которая неизбежно снижается в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Следовательно, индексация заработной платы должна проводиться работодателем только в том случае, когда такой рост имеет место.

Из содержания ст. 134 ТК РФ следует, что порядок индексации зависит от источников финансирования организаций. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В других организациях порядок индексации заработной платы устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом.  
Длительное время не было единого мнения по вопросу об обязательности применения норм ст. 134 ТК РФ работодателями во внебюджетной сфере.  
Одни специалисты полагали, что ТК РФ не обязывает работодателей, которые не являются бюджетными организациями, индексировать заработную плату работникам, если такая обязанность не предусмотрена в коллективном договоре, соглашении или ином локальном нормативном акте [[34]](#footnote-34). Другие высказывали противоположную точку зрения, согласно которой приведенная норма закона является императивной, то есть законодатель устанавливает обязанность осуществлять индексацию заработной платы. Следовательно, указанные работодатели должны обеспечить включение условия об индексации заработной платы в коллективный договор,

соглашение либо локальный нормативный акт[[35]](#footnote-35).

Буквальное толкование рассматриваемой нами нормы ст. 134 ТК РФ свидетельствует в пользу сторонников второй точки зрения, так как законодатель прямо указывает на то, что работодатели "производят" индексацию заработной платы, а не "могут ее производить". То есть речь идет об обязанности индексировать заработную плату работников, поскольку норма сформулирована императивно.

Аналогичную точку зрения поддерживает Федеральная служба по труду и занятости РФ, которая в письме от 19.04.2010 N 1073-6-1 разъяснила следующее:

"Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию.

В том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты".

В этом же ключе складывается практика проведения органами государственной инспекции труда проверок работодателей, не относящихся к бюджетным организациям.

Она показывает, что государственные инспекторы труда обращают внимание на выполнение установленной действующим трудовым законодательством обязанности по проведению индексации заработной платы посредством контроля установления обязанностей работодателя по проведению индексации в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте организации.

Отсутствие в их локальных нормативных актах (или в коллективных договорах) правил индексации зарплаты квалифицируется трудовой инспекцией как нарушение требований трудового законодательства.  
Например, в числе нарушений, выявленных в ходе проверки, проведенной в марте 2008 года Государственной инспекцией труда в Приморском крае в отношении работодателя, являющегося коммерческой организацией (ЗАО с иностранными инвестициями), фигурировало и следующее: в локальном нормативном акте работодателя (положении об оплате труда работников ЗАО) отсутствовал порядок проведения индексации оплаты труда в связи с ростом потребительских цен.

В результате на ЗАО с иностранными инвестициями постановлением Государственной инспекции труда в Приморском крае от 03.03.2008 N 04608/08 был наложен административный штраф в размере 30000 руб. В дальнейшем упомянутое постановление трудовой инспекции безуспешно оспаривалось организацией в арбитражном суде[[36]](#footnote-36).

К рассматриваемому вопросу обращался и Конституционный Суд РФ. Именно туда обратилась крупная коммерческая компания, посчитавшая, что в ст. 134 ТК РФ имеется неопределенность, поскольку нормы этой статьи по-разному понимаются в правоприменительной практике - либо как обязывающие работодателей, не финансируемых из государственного бюджета, самостоятельно устанавливать порядок индексации заработной платы, либо как предоставляющие им такое право, но не обязывающие осуществлять такое регулирование.

Проанализировав нормы Трудового кодекса, Конституционный Суд РФ отказал организации в принятии ее жалобы, указав следующее:  
"В силу предписаний статей 2, 130 и 134 данного Кодекса индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы... не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права" [[37]](#footnote-37).

Следовательно, Конституционный Суд РФ исходит из того, что право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя (то есть от того, включены ли им соответствующие положения в локальные нормативные акты).

Таким образом, и контролирующие органы, и судебная практика применения ст. 134 ТК РФ демонстрируют приверженность второй точки зрения.

Поскольку какие-либо требования к условиям, порядку и механизму проведения индексации заработной платы во внебюджетных организациях действующим законодательством РФ не установлены, при принятии соответствующих локальных нормативных актов такие работодатели свободны в том, каким образом будут решать эти вопросы.

На практике индексация производится периодически (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) в зависимости от увеличения минимального размера оплаты труда (МРОТ) либо в зависимости от динамики роста индекса потребительских цен, который официально публикуется государственными органами статистики. Так, информация Федеральной службы государственной статистики (Росстата) об индексе потребительских цен регулярно публикуется на ее официальном сайте (http://www.gks.ru).

При этом судебная практика судов общей юрисдикции подтверждает, что рост потребительских цен на товары и услуги является основанием (причиной) проведения индексации заработной платы работников, но не обязательной величиной такой индексации [[38]](#footnote-38).

Если же в локальном нормативном акте работодателя, регулирующем вопросы оплаты труда (например, в положении об оплате труда работников), в коллективном договоре, соглашении не определен порядок проведения индексации заработной платы работников, то суд может применить для ее индексации индекс роста потребительских цен, который рассчитан органами государственной статистики. Данная точка зрения подтверждается судебной практикой [[39]](#footnote-39).

Красноярским краевым судом 05.05.2008); решения Медногорского городского суда Оренбургской области от 04.04.2010; Балейского городского суда Забайкальского края от 22.10.2008.

Учитывая изложенное, условие об индексации заработной платы может быть сформулировано в локальном нормативном акте (коллективном договоре) следующим образом.

Пример из положения об оплате труда и материальном стимулировании работников:

"7. Индексация заработной платы работников.

7.1. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в организации производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.2. Индексация заработной платы производится ежеквартально при условии, что индекс роста потребительских цен в регионе превысил в расчетном периоде 2 процента. При этом используются официально опубликованные данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов.

7.3. Размер и порядок индексации заработной платы определяются приказом генерального директора. Приказ должен быть издан не позднее месяца после окончания того квартала, за который производится индексация".

Таким образом, работодатели, не являющиеся бюджетными организациями, обязаны индексировать заработную плату работников, а также предусматривать условия и порядок ее проведения в своих локальных нормативных актах, регулирующих вопросы оплаты труда (либо в коллективном договоре, соглашениях).

## Индексация заработной платы: право или обязанность[[40]](#footnote-40).

**Трудовым кодексом РФ предусмотрена индексация заработной платы с целью обеспечения повышения уровня ее реального содержания. Однако эта норма сформулирована крайне неопределенно, что затрудняет ее реализацию на практике. Является по действующему трудовому законодательству индексация заработной платы правом работодателя или вменяется ему в качестве обязанности?**

В статье 134 ТК РФ сказано, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, индексируют зарплату в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Остальные работодатели проводят индексацию в порядке, закрепленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, в отношении бюджетных организаций данная статья Кодекса содержит ясный отсыл к нормам трудового права. В отношении же частных компаний требования сформулированы неопределенно, что оставляет простор для разных толкований.

С одной стороны, порядок индексации устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными актами, из чего можно сделать вывод, что и сам факт индексации остается на усмотрение работодателя.

С другой — ТК РФ предусмотрена индексация зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не только для бюджетных организаций, но и для бизнеса, из чего можно сделать вывод, что к полномочиям работодателя относится не установление индексации (которое является его обязанностью), а определение порядка учета роста цен при индексации зарплаты. Так, индексация может проводиться в соответствии с индексом потребительских цен, определенным по методическим рекомендациям Росстата, или на величину инфляции, указанную в законе о федеральном бюджете или бюджете того региона, на территории которого работает предприятие. В каждом варианте размер индексации разный.

Наконец, еще одна неопределенность, не разрешенная в формулировке ст. 134 Трудового кодекса РФ, — периодичность, с которой осуществляется индексация. Этот вопрос важен с практической точки зрения. Ведь если ежеквартальная или даже ежегодная индексация заработной платы возлагает на работодателя безусловные финансовые обязательства, то индексация один раз в пять лет считается не более чем бонусом за лояльность фирме. Рассчитывать на него в условиях российской текучки кадров могут немногие.

**Обязанность работодателя**

Роструд в письме от 19.04.2010 № 1073-6-1 при толковании ст. 134 ТК РФ пришел к выводу, что законодатель установил для работодателя безусловную обязанность проводить индексацию. Причем если в его локальных нормативных актах не предусмотрен порядок индексации, то с учетом того, что индексация зарплаты — обязанность работодателя, необходимо внести соответствующие дополнения в действующие локальные нормативные акты.

На справедливость этого вывода указано в Определении Конституционного суда РФ от 17.06.2010 № 913-О-О. Еще до его вынесения на аналогичном толковании нормы трудового законодательства об индексации зарплаты основывались, например, постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 01.06.2005 № Ф08-2060/2005 и от 01.06.2005 № Ф08-2054/2005.

Таким образом, можно утверждать, что в 2010 г. и Рострудом, и Конституционным судом РФ было подтверждено сложившееся толкование ст. 134 ТК РФ как возлагающей на любого работодателя обязанность индексировать заработную плату.

**Порядок индексации**

Статьей 192 Бюджетного кодекса РФ предусмотрено, что проект федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период вносится в Госдуму одновременно с предложениями о порядке индексации заработной платы работников федеральных бюджетных учреждений в очередном финансовом году и плановом периоде. Несмотря на это в настоящее время в открытом доступе отсутствуют нормативные акты, устанавливающие порядок индексации зарплаты бюджетников.

Аналогичным образом и в большинстве отраслевых соглашений раздел о порядке индексации заработной платы работников отрасли содержит отсыл к коллективным трудовым договорам и локальным нормативным актам. Исключениями являются отраслевые соглашения железнодорожников и угольщиков[[41]](#footnote-41).

В пункте 3.2 Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта сказано, что конкретный порядок и сроки индексации заработной платы (ежеквартально, по полугодию или один раз в год упреждающим порядком) определяются коллективным договором, но во всех случаях не ниже среднегодового индекса роста потребительских цен.

Согласно подп. 3.2.4 Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2010—2012 годы проводится ежеквартальная индексация заработной платы работников отрасли исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

Данные Росстата о росте потребительских цен регулярно публикуются на его официальном сайте, например в справке «Об индексе потребительских цен в августе 2010 года».

Помимо этого при индексации могут использоваться и инфляционные показатели — как федеральные, так и региональные. В пункте 1 ст. 1 Федерального закона от 02.12.2009 № 308-ФЗ

«О федеральном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов» официальный уровень инфляции был установлен в 10%, но уже 23 июля 2010 г. был понижен до 7% — именно его можно принять за общегосударственный официальный показатель инфляции. Региональные показатели инфляции, которые сейчас позволяют наиболее адекватно оценивать покупательную способность денежных средств в той или иной местности, устанавливаются региональными нормативными актами.

Очевидно, что работодателю выгоднее использовать наиболее «экономный» из альтернативных показателей изменения покупательной способности зарплаты, коль скоро нормами Трудового кодекса РФ ему прямо предоставлено такое право. Работодатель же определяет и периодичность проведения индексации в том случае, если отраслевым соглашением или коллективным договором она прямо не установлена.

**Оформление и налогообложение индексации**

Размер заработной платы согласно ст. 57 ТК РФ — одно из обязательных условий трудового договора. Любое изменение его условий в соответствии со ст. 72 ТК РФ допускается только по письменному соглашению сторон.

Тем не менее индексация не считается повышением зарплаты, поскольку ее реальное содержание при этом остается неизменным, а значит, не является и изменением условий трудового договора, требующих письменного соглашения сторон. Индексация — обязанность работодателя. Для ее реализации достаточно издать соответствующий локальный нормативный акт со ссылкой на ст. 134 ТК РФ, в котором дается указание провести соответствующую индексацию. При этом не важно, предусмотрено вообще трудовым договором условие об индексации заработной платы или нет.

Выплаты, полученные работником от индексации, суммируются с основными доходами и на основании ст. 208 НК РФ облагаются НДФЛ в общем порядке. Эти же расходы, документально подтвержденные, учитываются при уплате налога на прибыль согласно ст. 255 НК РФ.

**Защита трудовых прав**

Несмотря на трудовое законодательство многие работодатели не горят желанием проводить обязательную индексацию зарплаты работников. В этом случае их действия могут быть обжалованы в суде. Кроме того, в соответствии со ст. 353 ТК РФ работник вправе обратиться за защитой своих прав в прокуратуру и федеральную инспекцию труда. Соответствующее заявление он может подать на сайтах данных учреждений или лично, обратившись в их территориальные органы.

За нарушение законодательства о труде и об охране труда ст. 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность. Для должностных лиц штраф составляет от 1000 до 5000 руб., для юридических — от 30 000 до 50 000 руб. При этом вместо уплаты штрафа в отношении юридических лиц возможно административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Однако при оспаривании отказа работодателя от осуществления индексации заработной платы работнику сложнее всего будет сформулировать финансовые параметры претензии. Законодатель, установив обязанность работодателя по осуществлению индексации, не конкретизировал требования к ее параметрам ни в законе, ни в подзаконных нормативных актах. В этих условиях работник может требовать от работодателя лишь принятия локального акта, в котором будет установлен порядок индексации. И лишь после этого появятся основания требовать его соблюдения.

Таким образом, при существующем законодательном регулировании даже предусмотренная законом обязанность фактически не обременяет работодателя финансовыми затратами на ее исполнение. Законопослушный работодатель, реализуя предусмотренную законом индексацию, имеет все основания позиционировать ее как свое конкурентное преимущество на рынке труда[[42]](#footnote-42).

**Тема 2.6 Трудовая дисциплина**

Вопросы для изучения:

1.Понятие дисциплины труда и ее правовое регулирование

2.Понятие дисциплинарной ответственности, ее виды;

3.Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

4.Меры поощрения за труд и порядок их применения

**Вопрос № 1 Понятие дисциплины труда и ее правовое регулирование**

В учебной литературе **понятие "дисциплина труда" понимается как:**

* *принцип трудового права,* где дисциплина труда отождествляется с нормами трудового законодательства, направленными на поддержание порядка и дисциплины в процессе труда;
* *элемент трудовых правоотношении,* где под трудовой дисциплиной понимается субъективная обязанность участников трудового процесса (работников и работодателя);
* *институт трудового права,* где дисциплина труда выступает как совокупность правовых норм, которые устанавливают внутренний трудовой распорядок, закрепляют обязательные правила поведения участников трудового процесса и меры по его обеспечению и соблюдению;
* *Фактическое поведение работника,* т. е. уровень соблюдения трудовой дисциплины в коллективе.

Согласно ст. 189 Трудового кодекса:

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

**Дисциплина труда обеспечивает:**

квалифицированное выполнение работником трудовых обязанностей; высокоэффективное использование рабочего времени.

**Технологическая дисциплина** работников заключается в соблюдении технических правил на производстве — это часть их трудовой дисциплины. Нарушение работником технологической дисциплины является производственным упущением и дает основание наряду с привлечением виновного к дисциплинарной ответственности для полного или частичного лишения его премии.

**Производственная дисциплина** означает порядок на производстве. По своему содержанию она охватывает дисциплину трудовую и выходит за ее пределы. Помимо трудовой, в производственную дисциплину входят обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т. д. Работники несут ответственность за соблюдение не всей производственной дисциплины, а только ее части, состоящей в выполнении их трудовых обязанностей. Работодатель же несет ответственность .а обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

Значение дисциплины труда исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, для порядка на производстве. Конкретно это выражается в том, что дисциплина труда:

* позволяет каждому работнику трудиться с полной отдачей. Это благотворно действует на проявление инициативы в труде, когда работник уверен в трудовой дисциплине не только своей, но и всего коллектива;
* обеспечивает высокопроизводительный труд каждого конкретного работника и всего коллектива работников;
* способствует работе без брака, повышению качества продукции, услуг данного производства;
* способствует порядку на производстве, выполнению всеми работниками и производственными участками возложенных на них работодателем, администрацией заданий.

Методы обеспечения дисциплины труда закреплены в самостоятельной статье Трудового кодекса. Однако содержание ряда других статей дает основание для выделения следующих методов, обеспечения дисциплины труда:

* создание необходимых организационных и экономических *(* условий для нормальной работы. Работодатель обязан четко выполнять возложенные на него трудовым законодательством обязанности по соблюдению трудовой дисциплины. При таком положении не будет оснований для нарушений трудовой дисциплины. Вместе с тем в связи с кризисом экономики на многих производствах отсутствуют нормальные условия труда из-за нехватки материалов, энергоносителей и др. А в связи с частыми простоями, вынужденными длительными отпусками значительно снижается и уровень дисциплины труда. В то же время угроза массовой безработицы заставляет работника больше дорожить своим рабочим местом, соблюдать трудовую дисциплину. В этих двух противоположных тенденциях обеспечения фактического уровня дисциплины труда, к сожалению, преобладает первая, когда не обеспечиваются нормальные условия труда;
* метод сознательного отношения к труду. Абсолютное большинство работников понимает необходимость дисциплины совместного труда и добровольно ее соблюдает, зная, что это его обязанность по трудовому договору;
* метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде;

Следовательно, создание необходимых условий для высокопроизводительной работы, воспитание, убеждение, поощрение -—основные в нашем обществе правовые методы укрепления трудовой дисциплины;

* по отношению к отдельным недобросовестным работникам используется метод принуждения, выражающийся в применении к нарушителям трудовой дисциплины мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Трудовой распорядок организации определяется ***правилами внутреннего трудового распорядка -*** *локальным нормативным актом организации, регламентирующим в соответствии с законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.*

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью урегулировать внутренний трудовой распорядок данного производства, укрепить трудовую дисциплину, способствовать рациональному использованию каждым работником рабочего времени, повышению производительности труда.

Обычно правила внутреннего трудового распорядка состоят из следующих разделов:

1. Общие положения (о действии правил).

2. Порядок приема и увольнения работников.

3. Основные обязанности работников.

4. Основные обязанности работодателя.

5. Рабочее время и его использование.

6. Поощрения за труд.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка распространяются

на всех работников организации.

Основное содержание трудового распорядка в каждой конкретной организации составляют определенные обязанности сторон трудового договора.

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

**Основные обязанности работников** (закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка):

* добросовестно и квалифицированно выполнять порученную работу; соблюдатьтрудовую дисциплину, правила охраны труда, иные нормы
* трудового права;
* бережно относитьсяк имуществу работодателя.

**Обязанности администрации:**

* правильная организация трудаработников;
* соблюдение законово труде и иных нормативных актов о труде, правил охраны труда, условий коллективных договоров и соглашений, индивидуальных трудовых договоров;
* своевременная и в полном объеме выплата заработной платыработникам.

**Вопрос № 2. Понятие дисциплинарной ответственности, ее виды**

***Дисциплинарная ответственность*** представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием для такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарный проступок может иметь форму как действия, так и бездействия.

Не может считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушивший трудовую дисциплину.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка является вина со стороны работника. Она выражает психическое отношение нарушителя дисциплины к своему неправомерному действию. Вина может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и неосторожности.

**Нельзя** считать нарушением трудовой дисциплины невыполнение поручений, обусловленных изменением существенных условий труда. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор должен быть прекращен по п. 7 ст. 77 ТК.

Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок конкретной организации.

Объективной стороной дисциплинарного проступка являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Трудовое законодательство предусматривает *два вида* дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную.

**Общая дисциплинарная** **ответственность** предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на всех работников, кроме тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Налагать дисциплинарное взыскание согласно правилам внутреннего распорядка имеет право работодатель. Виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены в качестве меры общей дисциплинарной ответственности, предусмотрены ст. 192 ТК РФ. Указанный перечень является закрытым. Организация не вправе применить к работникам иную меру дисциплинарного взыскания (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности).

**Специальная дисциплинарная ответственность**предусмотрена для некоторых категорий работников, работающих в отдельных отраслях народного хозяйства, где действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные постановлениями Правительства РФ (железнодорожный транспорт, воздушный транспорт, атомная энергетика, федеральные государственные служащие, таможенные органы).

**Вопрос № 3 Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности**

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

В законодательстве четко не указывается, какие основания увольнения работника считаются дисциплинарным взысканием. Однако в соответствии со ст. 81 ТК РФ к таким основаниям можно отнести:

* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п. 5);
* однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (вследствие:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного.его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Законом устанавливается строгий порядок наложения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. При этом отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Нарушение указанного порядка наложения дисциплинарного взыскания влечет за собой признание его незаконным органом по рассмотрению трудовых споров.

***Сроки наложения дисциплинарных взысканий***

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Закон указывает, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

***Снятие дисциплинарных взысканий***

Дисциплинарное взыскание снимается, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, при этом он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. /

**Вопрос № 6 Меры поощрения за труд и порядок их применения**

Законодательством установлена система мер поощрения за успехи в труде.

В правовом смысле **под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг работников, оказание им почета в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ.**

Трудовое законодательство устанавливает два вида поощрений: за успехи в работе и за особые трудовые заслуги перед обществом.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ за добросовестное исполнение трудовых обязанностей применяются следующие поощрения:

1) объявление благодарности;

2) выдача премии;

3) награждение ценным подарком;

4) награждение Почетной грамотой;

5) представление к званию лучшего по профессии.

В ч. 1 ст. 191 ТК РФ дается примерный перечень мер поощрения, так как законодатель предусматривает, что другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Более широкий перечень мер поощрения устанавливают уставы и положения о дисциплине.

Целью поощрения является стимулирование всех работников для дальнейших успехов в данной организации.

По законодательству допускается соединение нескольких мер поощрения. Например, работнику может быть объявлена благодарность с одновременным вручением денежной премии.

При применении мер поощрения должно обеспечиваться сочетание морального и материального стимулирования труда.

Своеобразной мерой поощрения является досрочное снятие с работника дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Все поощрения за успехи в работе объявляются в приказе (распоряжении) работодателя, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в соответствующий раздел трудовой книжки работника.

Установление государственных наград и почетных званий Российской Федерации отнесено к ведению федеральных органов государственной власти.

В соответствии с пунктом «б» ст. 89 Конституции РФ правом награждать государственными наградами Российской Федерации и присваивать почетные звания наделен Президент РФ.

Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, иные заслуги перед государством. Вопросы награждения регулируются в основном Положением о государственных наградах Российской Федерации.

Ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются организациями частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности, органами местного самоуправления.

Для работников некоторых категорий отдельных отраслей народного хозяйства введены специальные почетные звания, например: «Почетный железнодорожник», «Почетный горняк», «Почетный строитель» и т.д.

Свои почетные звания имеются и в субъектах Российской Федерации.

Одной из форм поощрения за особые трудовые заслуги является награждение Почетными грамотами органов власти Российской Федерации и ее субъектов.

Все перечисленные меры поощрения носят правовой характер, поскольку установлены или санкционированы органами власти

**Тема 2.7 Трудовая ответственность сторон трудового договора**

Вопросы для изучения:

1.Понятие материальной ответственности и условия ее наступления

2. Полная материальная ответственность работника

3.Ограниченная материальная ответственность

**Вопрос № 1 Понятие материальной ответственности и условия ее наступления**

Материальная ответственность представляет собой вид юридической ответственности стороны трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне виновными противоправными действиями ( или бездействием).

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашением может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

Материальная ответственность работника способствует бережному отношению его к имуществу организации. Материальная ответственность работодателя перед работником побуждает стремление работодателя своевременно проводить мероприятия по соблюдению требований по охране труда, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, четко соблюдать трудовое законодательство.

*Договорная ответственность работодателя перед работником* ***не может быть ниже,*** *а работника перед работодателем –* ***выше, чем предусмотрено законодательством.***

Расторжение трудового договора после причинения ущерба *не влечет за собой освобождения*  стороны этого договора от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает *за ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате ее виновного противоправного поведения,* если иное не предусмотрено законом.

Для того, чтобы привлечь одну из сторон трудового договора ( работника или работодателя) к материальной ответственности, необходимо наличие **трех условий :**

* **Вина работника или работодателя**
* **Противоправное поведение стороны трудового договора**
* **Причинная связь между ними.**

**Сторона** трудового договора  **считается виновной***, если противоправное действие (бездействие) совершено ею умышленно или неосторожно.*

**Материальная ответственность наступает при любой форме вины.**

**Противоправным признается такое поведение стороны трудового договора, которое противоречит требованиям правовых норм.**

*Отсутствие причинной связи между ущербом и противоправным поведением стороны трудового договора исключает материальную ответственность.*

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

***Отличие материальной ответственности в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности.***

Материальная ответственность работника, за вред, причиненный работодателю, имеет существенные отличия от гражданско-правовой ответственности, предусмотренной нормами гражданского права. Так, ответственность в трудовом праве имеет определенные пределы. Возмещение возможно лишь в пределах прямого действительного ущерба. Неполученные доходы здесь не взыскиваются. При гражданско-правовой ответственности, кроме прямого действительного ущерба, может быть взыскана и упущенная выгода (неполученные доходы).

Кроме того, материальная ответственность работника, как правило, ограничена пределами одного среднего месячного заработка. Лишь в исключительных случаях, указанных в законе, этот предел может быть увеличен. В гражданско-правовой ответственности такие пределы не установлены.

**Вопрос № 2 Полная материальная ответственность работника** *состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.*

*Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных законодательством.*

***Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность в случаях:***

* Умышленного причинения ущерба;
* Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
* Причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

***Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:***

* Когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб , причиненный при исполнении трудовых обязанностей;
* Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;
* Умышленного причинения ущерба;
* Причинения ущерба в состоянии опьянения;
* Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
* Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
* Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую, или иную), в случаях, предусмотренных законом;
* Причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

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

С работниками, достигшими возраста 18 лет, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного им имущества.

В случаях совместного выполнения работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение

ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность .

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

***По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности*** *ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.*

Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

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

При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

**Вопрос № 3 Ограниченная материальная ответственность**

* ***В случае привлечения работника к ограниченной материальной ответственности*** *он обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) не взыскиваются с работника.*

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

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

**Работник может быть освобожден от возмещения материального ущерба в случаях возникновения его вследствие:**

* **Непреодолимой силы;**
* **Нормального хозяйственного риска;**
* **Крайней необходимости или необходимой обороны;**
* **Неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.**

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного лица.

В случае привлечения работника к ограниченной материальной ответственности, он возмещает ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством.

**Тема 2.8 Трудовые споры**

Вопросы для изучения:

1.Понятие трудового договора

2. Классификация и виды трудовых споров

3. Порядок разрешения индивидуальных споров

4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

5. Правовые последствия законной и незаконной забастовок

6. Понятие забастовки. Порядок проведения забастовки

7.Право на забастовку и его реализация

8. Правовые последствия законной и незаконной забастовок

**Вопрос № 1 Понятие трудового спора**

При исполнении трудовых обязанностей работник имеет право защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы, используя при этом все не запрещенные законом способы и процедуры. При этом Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и трудовым законодательством признается право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора между работником и работодателем установлен **гл. 60 ТК РФ**. А порядок разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен **гл. 61 ТК РФ** и носит название «примирительные процедуры», при этом работники имеют право на забастовку. Право на забастовку предоставлено ст. 37 Конституции РФ и регламентируется ст. 409-415 ТК РФ.

**Трудовой спор** — это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

**Разногласие** — это различная оценка ситуации взаимодействующими сторонами.

Причиной трудового спора, как правило, являются трудовые правонарушения или в некоторых случаях добросовестное заблуждение по поводу наличия правонарушения.

Трудовой спор возникает, если разногласия между работодателем и работником - субъектами трудового правоотношения - по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, а также условий трудового договора, не урегулированы. Например, при выплате премиального вознаграждения, перемещении, переводе работника на другую работу.

Спор может возникнуть в связи с установлением или изменением условий труда, а именно по поводу реализации предоставленного работнику права на установление или изменение условий труда. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. На основании ч. 2 ст. 261 ТК работодатель в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины обязан по ее письменному заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Споры работников в связи с получением гарантий при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК), гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК) не являются трудовыми спорами, поскольку возникают из правоотношений по социальному обеспечению.

При возникновении спора по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя, и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять, исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. ст. 23, 24 ГПК. Поэтому эта категория споров не относится к индивидуальным трудовым спорам (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, поскольку между сторонами возник индивидуальный трудовой спор.

Трудовой кодекс не определяет порядок и сроки урегулирования возникающих между сторонами разногласий. Обращение с заявлением стороны трудового договора (работника, работодателя) в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что возникшие между сторонами разногласия не получили положительного решения и возник индивидуальный трудовой спор.

2. Правоотношения по разрешению трудовых споров возникают между работником, работодателем и органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3. Индивидуальные трудовые споры могут иметь место как при приеме на работу, когда работодатель отказывает в заключении трудового договора, в процессе трудовой деятельности, например при переводе на другую работу, так и после прекращения трудового договора, например спор об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате времени вынужденного прогула, выдаче дубликата трудовой книжки.

4. С заявлением в суд о рассмотрении индивидуального трудового спора согласно ч. 1 ст. 391 ТК может обратиться профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Это обращение не влияет на изменение сторон в трудовом споре. Ими остаются работник и работодатель.

5. Соединение работниками нескольких однородных индивидуальных требований в одном заявлении при обращении в комиссию по трудовым спорам суд (например, об оплате сверхурочных работ) не меняет характер спора. Он по-прежнему остается индивидуальным трудовым спором, поскольку у каждого работника по отношению к работодателю возникает конкретное материальное требование.

6. Причинами возникновения трудовых споров являются: виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работником, работодателем; различная оценка сторонами факта применения норм трудового законодательства; добросовестное заблуждение работника или работодателя о принадлежности субъективного права или возлагаемой на другую сторону трудового договора обязанности; определенная пробельность некоторых нормативных правовых положений (не раскрываются понятия морального вреда, вынужденного прогула, аннулирования трудового договора, подходящей работы) и др.

**Вопрос № 2 Классификация и виды трудовых споров**

Все трудовые споры можно классифицировать по различным основаниям.

**Виды трудовых споров по спорящим субъектам:**

* индивидуальные трудовые споры — когда они затрагивают интересы отдельных работников;
* коллективные трудовые споры — когда затронуты интересы всего трудового коллектива (например, невыполнение работодателем коллективного трудового договора) или его части (отдельного структурного подразделения).

**Виды трудовых споров по правоотношениям**, из которых они возникают (вытекают из предмета трудового права):

1. трудовые споры, возникающие вследствие правонарушения трудовых отношений (например, но невыплате зарплаты, о незаконном увольнении, задержке выдачи трудовой книжки и др.);

2. трудовые споры, возникающие из правонарушения отношений, непосредственно связанных с трудовыми, т. е.:

* возникающие из-за нарушения отношений но организации и управлению трудом. Например, работодатель требует выполнения норм труда, не обеспеченных технологическим процессом, или требует, чтобы все производственные задания работники выполняли в темпе, превышающем обычную скорость исполнения заданий, или не отпускает работника с работы, пока он не выполнит производственное задание, и т. п., а работники в юрисдикционном порядке признают эти требования неправомерными;
* возникающие из-за нарушения отношений по трудоустройству у данного работодателя. Например, в судебном порядке может быть обжалован незаконный отказ в приеме на работу;
* возникающие из-за нарушения социально-партнерских отношений. Например, работодатель не исполняет коллективный договор и работник в судебном порядке требует исполнения его норм. Обычно такие нарушения приводят к коллективному трудовому спору, но свои интересы может защищать и каждый работник в отдельности;
* возникающие из-за нарушения отношений по участию работников (их представительных органов) в управлении организацией. Например, работодатель принимает локальные нормативные акты без согласования с первичной профсоюзной организацией;
* возникающие из-за нарушения отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя. Например, работодатель требует от работника оплатить его обучение или устанавливает испытательный срок после успешного обучения;
* возникающие из-за нарушения отношений по материальной ответственности сторон трудового договора. Например, работодатель в нарушение трудового законодательства взыскивает с работника полный ущерб, превышающий его среднюю зарплату, своим распоряжением;
* возникающие из-за нарушения отношений по надзору и контролю. Так, работодатель и работник могут обжаловать незаконное применение мер административной ответственности за нарушение норм охраны труда, также стороны могут обжаловать акт о расследовании несчастного случая, если будут не согласны с его содержанием и выводами;
* возникающие из-за нарушения отношений по разрешению трудовых споров. Например, сторона, не согласная с решением комиссии по трудовым спорам, обжалует ее решение в суд, а также работодатель может в судебном порядке признать проведение забастовки незаконной;
* возникающие из-за нарушения отношений по обязательному социальному страхованию. Например, работодатель отказывается оплатить работнику двухдневный больничный, хотя по закону первые три дня оплачиваются за счет работодателя, и работник вынужден обратиться в КТС.

**Виды трудовых споров по характеру спора:**

* споры о применении норм трудового законодательства. В том числе споры о заключении, изменении и выполнении коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников);
* споры об установлении или изменении существующих условий труда.

**Виды трудовых споров по предмету спора:**

* споры о признании права, нарушаемого другой стороной трудового договора;
* споры о присуждении выплат и возмещения вреда.

**Виды трудовых споров по способу его разрешения:**

* исковые споры;
* споры неискового характера.

К спорам искового характера относятся разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов, договоров, соглашений о труде. В ходе их разрешения работник добивается восстановления или признания за ним конкретного права, т. е. предъявляет иск. Споры искового характера, как правило, индивидуальны. Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами, вышестоящими органами, поэтому с точки зрения подведомственности выделяют три вида разбирательств. К спорам неискового характера относят разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда. Коллективные трудовые споры всегда имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особой процессуальной форме.

#### Виды органов, способных разрешить трудовой спор

Виды органов, которые могут разрешить разногласии между участниками отношении в сфере труда.

Выбор юрисдикцнонного органа, способного разрешить конфликт между участниками отношений в сфере труда, во многом зависит от характера спора и его причин. Разрешить конфликт может вышестоящая организация (или министерство, если у предприятия ведомственная подчиненность), если вышестоящая организация полномочна изменять решения нижестоящей организации или давать обязательные к исполнению указания. Спор может быть разрешен КТС (комиссия по трудовым спорам), если разногласия касаются отношений в сфере труда и сторонами являются работник и работодатель. Судебные органы рассматривают все индивидуальные споры, так как ст. 46 Конституции РФ закрепляет право всех граждан на судебную защиту. Также судом может быть установлена незаконность проводимой или объявленной забастовки. Коллективные споры рассматриваются в порядке примирительных процедур, юрисдикционным органом в которых выступает примирительная комиссия, посредник или трудовой арбитраж. Кроме того, органы надзора и контроля, имеющие право давать обязательные к исполнению предписания, также могут способствовать устранению причин, вызвавших конфликт, т. е., по сути дела, его завершить.

Статья 382 ТК РФ называет органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссии по трудовым спорам и суд. Поэтому мы разделяем органы, рассматривающие трудовые споры, и органы, которые могут разрешить конфликт между участниками трудовых и непосредственно с ними связанных отношений. Путаница возникает из-за коллизии норм трудового законодательства. Так, например, согласно ст. 391 ТК непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора и по заявлению лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. Тогда как ст. 373 ТК РФ практически позволяет рассматривать спор об увольнении в административном порядке. В частности, ч. 3 данной статьи говорит: «Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула».

До 2006 г. ст. 3 ТК РФ также закрепляла право лиц, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере груда, обратиться с заявлением о восстановлении нарушенных прав в органы федеральной инспекции труда или в суд. 30 июня 2006 г. Федеральным законом № 90-ФЗ ст. 3 была изменена и в качестве инстанции, защищающей граждан от дискриминации в сфере труда, оставлен только суд. Но, конечно же, отдельные нормы трудового законодательства, определяющие надзорным органам несвойственные им функции по рассмотрению трудовых споров, не следует рассматривать как обязывающие, так как полномочия и компетенция органов надзора определяются специальным законодательством. Поэтому органы надзора могут устранить конфликт только в ходе выполнения своих контрольных функций.

Природа возникновения и развития трудового спора отражается в следующих стадиях:

* сначала возникает первопричина спора, это трудовое правонарушение или добросовестное заблуждение по поводу правонарушения;
* различная оценка сложившейся ситуации сторонами трудового договора, т. е. возникновение разногласий;
* попытка урегулировать возникшие разногласия самостоятельно путем переговоров или взаимных консультаций, которая не приносит результата. Закон требует обязательного рассмотрения конфликта (разногласий) между сторонами только в отдельных случаях (например, ст. 235 ТК РФ, предусматривающая возмещение работодателем ущерба личному имущества работника);
* направление заявления о сути разногласий с целью его разрешения в компетентный юрисдикционный орган. Именно на этой стадии и возникает трудовой спор;
* разрешение спора по существу, вынесение решения;
* возможно обжалование принятого решения (необязательная стадия);
* исполнение принятого решения.

В трудовом споре законодатель определяет важный момент, что это неурегулированные разногласия (ст. 381 ТК РФ). Словарь русского языка содержит следующее определение: разногласия — отсутствие согласия вследствие несходства во мнениях, взглядах, интересах; противоречие, несогласованность (слов, мыслей). Таким образом, для устранения разногласий стороныконфликта могут провести взаимные переговоры, а если этим способом разногласия не устранены, то конфликт перерастает в трудовой спор, если одна из сторон, в установленном порядке, специально для разрешения возникшего конфликта, обратится в специальное учреждение (орган), наделенное определенными полномочиями (юрисдикцией).

Субъектами разногласий в индивидуальных спорах являются работник и работодатель, но следует учесть, что субъектом индивидуального спора может быть гражданин, изъявивший желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Субъектом коллективных трудовых споров, противостоящим работодателю или его представителю, является трудовой коллектив или представители работников, заявляющие требования по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

**Вопрос №**  **3** **Порядок разрешения индивидуальных споров**

Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением

решения по данному делу. Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять право-восстанавливающие действия, но различным порядком.

Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение суда. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой общий порядок установлен ст. 390 ТК, а для суда – еще и ГПК РФ.

*Комиссия по трудовым спорам*– это орган трудового коллектива. КТС создается на всех предприятиях, в учреждениях, организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Как указывалось ранее, представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции). Комиссии по трудовым спорам могут быть общезаводские и подразделений. Образование КТС подразделения не обязательно, но когда они создаются, то спор после рассмотрения его в такой КТС может быть перенесен любой спорящей стороной в суд.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием его представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Если исковый трехмесячный срок пропущен по уважительной причине, КТС может его восстановить. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале поступления заявлений, в котором отмечается дата приема и рассмотрения спора, его содержание и решение. Для организационно-технического обслуживания КТС (делопроизводство, хранение дела, выдача выписок из протоколов заседаний) приказом работодателя назначается специальный постоянный работник, как правило, без указания срока работы.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС исключительно демократичен. Спор рассматривается в удобное нерабочее время и обязательно в присутствии работника-заявителя. Заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявлению работника. Если работник вторично без уважительных причин не явится на заседание комиссии, КТС может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Дело должно быть подготовлено к заседанию председателем или по его поручению членом КТС: вызваны необходимые свидетели по делу и проведена, если надо, соответствующими лицами техническая и бухгалтерская проверка, а также затребованы от администрации соответствующие документы, расчеты. Администрация обязана их представить по требованию КТС.

Порядок проведения заседания КТС закон точно не определяет, и, хотя не указывает право отвода, но и не запрещает его. Поэтому заявитель и администрация имеют право в начале заседания КТС сделать мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством присутствующих членов КТС. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от каждой стороны членов комиссии, притом в равном количестве представителей работников и работодателя. КТС не должна копировать суд, и свидетели могут присутствовать на заседании комиссии с начала до конца. Заседание комиссии проводится открыто, на нем могут присутствовать желающие, и любой может быть выслушан по обстоятельствам данного спора. Решение КТС принимает тайным голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии указывается: полное наименование предприятия, фамилия, имя и отчество, профессия, специальность, должность заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании КТС членов комиссии, представителей администрации и профкома (цехкома), результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение. КТС может в решении указать и на немедленное его исполнение или в определенный ею срок.

Решение КТС, как правило, имеет мотивировочную и резолютивную часть. Резолютивная часть решения должна быть записана в категорической, повелительной форме, например: “предложить администрации оплатить такую-то сумму”. Принятые решения КТС в последующем в утверждении не нуждаются, могут исполняться немедленно. Комиссия не имеет права их пересматривать, но может вынести дополнительное решение, если, например, в нем не была точно определена сумма. Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем или его заместителем и заверен печатью КТС. На его основании работник, на которого администрация возложила техническое обслуживание КТС, в трехдневный срок со дня принятия решения должен вручить надлежаще заверенные копии решения КТС заинтересованному работнику и работодателю организации.

Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения. Пропуск этого срока не является основанием к отказу в приеме заявления судом. Суд на заседании может его восстановить, если срок пропущен по уважительной причине, и рассмотреть спор по существу.

*Порядок рассмотрения трудовых споров в суде*определен ГПК РФ. Роль суда в сфере трудовых отношений значительна. Одной из важнейших гарантий охраны трудовых прав граждан России является их право на судебную защиту согласно ст. 37 и 46 Конституции РФ. Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но выявляют причины и условия данных нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению. Суд может выносить представления в государственные органы, общественные организации и должностным лицам об устранении нарушений закона, причин и условий, способствующих правонарушениям.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется как нормами трудового права, так и нормами гражданского процессуального права и руководящими постановлениями Верховного Суда по трудовым делам.

Компетенция, правомочие суда в области трудовых споров определяется не только кругом споров, подведомственных суду, но и тем, что при рассмотрении спора суд может по своей инициативе привлечь на сторону ответчика третье лицо, виновное в грубом нарушении трудового законодательства, и взыскать с него материальный ущерб, понесенный предприятием (учреждением) (ст. 39 ГПК). Если при рассмотрении дела суд установит неправильные действия должностных лиц, свидетельствующие о грубом нарушении ими трудового законодательства, он должен согласно ст. 225 ГПК вынести частное определение для привлечения виновных руководителей к дисциплинарной, а в надлежащих случаях – и к уголовной ответственности. Эти частные определения направляются в соответствующий орган, который в месячный срок должен сообщить суду о принятых мерах.

При принятии заявления по трудовому спору судья должен правильно определить подведомственность суду данного спора. Он единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению в соответствии со ст. 129 ГПК.

Все трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика. Для обращения в суд администрации с иском к работнику о возмещении материального ущерба, причиненного им предприятию, учреждению, организации, установлен срок один год со дня обнаружения ущерба, по спорам, которые рассматривались в КТС, – 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии, по делам об увольнении – один месяц со дня, когда он уволен, по остальным трудовым спорам и в суде – трехмесячный исковый срок. Обратите на эти сроки внимание, их надо хорошо усвоить.

Отказ судьи в принятии заявления по соображениям материального права, в частности по мотивам истечения срока исковой давности, является незаконным. Вопрос о пропуске давностного срока должен решать суд в судебном заседании при рассмотрении спора. Закон не определяет, какие причины считаются уважительными для восстановления давностного срока. Это решает сам суд. В случае признания уважительными причин пропуска срока исковой давности нарушенное право подлежит защите.

Особенностью рассмотрения трудовых споров в суде является и то, что право возбуждения трудовых дел в суде имеют не только заинтересованный работник и администрация предприятия, учреждения, но и прокурор (ст. 41 ГПК), а также профессиональный союз.

Если иск работника удовлетворяется, то судебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыскиваются с ответчика. При отказе работнику в иске судебные расходы ни с одной стороны не взыскиваются. Если истцом является работодатель, с нею взыскиваются судебные издержки (по спору о материальной ответственности работника).

Трудовые дела о восстановлении на работе во всех судах рассматриваются коллегиально: в суде первой инстанции – в составе судьи и народных заседателей, а в кассационной и надзорной инстанции – в составе председательствующего и членов суда (ст. 15 ГПК). Остальные трудовые споры решает единолично судья. Он единолично может решать и дела о восстановлении на работе, если на это согласны все участники спора, что фиксируется в протоколе суда.

Только работник-истец может изменить свои исковые требования в суде, увеличить или уменьшить их, изменить предмет и обоснования иска, отказаться от иска. Если же меняются и предмет, и основания иска одновременно, то это ведет уже к заявлению совершенно нового иска. Разрешение трудового спора в суде может окончиться и мировым соглашением (ст. 34 ГПК). О принятии отказа истца по трудовому спору или утверждении мирового соглашения спорящих сторон трудового правоотношения суд выносит определение, которым одновременно прекращает производство по делу (ст. 165 ГПК). Но предварительно суд должен проверить условия мирового соглашения, чтобы они не нарушали трудовое законодательство, были ясны и определенны, не нарушали трудовые права работников и интересы предприятий (учреждений).

Суд может не принять отказ от иска и признание иска ответчиком, может не утвердить и мировое соглашение, если все это противоречит трудовому законодательству (ст. 34 ГПК).

Обжаловать решения суда в вышестоящий суд может любая сторона в 10-дневный срок (ст. 284 ГПК). В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. Пропустившие этот срок лишаются права на подачу жалобы. Но при уважительной причине пропуска срока суд может восстановить его. Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. Отменяя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора (ст. 305 ГПК), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке поворота исполнения разрешается судом во всех случаях. Эго обратное взыскание производится лишь по решению суда.

Вступившие в законную силу решения, определения и постановления судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам. Если решение суда отменяется в порядке надзора, то с трудящегося, получившего по этому решению определенные суммы, эти суммы обратно не взыскиваются, за исключением случаев, когда решение суда было обосновано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом.

Закон РФ от 27 апреля 1993 г. “Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан” (Российская газета, 1993, 12 мая) предусмотрел, что гражданин может обжаловать в суд любые коллегиальные и единоличные решения органов и должностных лиц, нарушающих его права и свободы (следовательно, и в сфере труда) или создающих препятствия для их осуществления, а также если на него незаконно возложена какая-либо обязанность или он незаконно привлечен к какой-либо ответственности. Это обжалование может быть либо непосредственно в суд в трехмесячный срок, либо в месячный срок после получения гражданином письменного уведомления об отказе вышестоящим органом (должностным лицом) в удовлетворении его жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи ему жалобы, если не получен ответ на нее. Такая жалоба в суд возможна и в случаях, когда предусмотрен иной порядок судебного обжалования.

*Рассмотрение трудовых споров вышестоящими органами*надо отличать от рассмотрения вышестоящим органом или администрацией любой жалобы на действия нижестоящих хозяйственных руководителей, которую они рассматривают в установленном административным правом порядке. Закон не запрещает работнику или трудовым коллективам обращаться с жалобой на действия должностных лиц, в том числе и по вопросам, которые они могут оспаривать как трудовые споры в юрисдикционных органах. Такая жалоба должна быть рассмотрена в 20-дневный срок.

Исковые сроки для обращения этих работников со спором в вышестоящий орган те же самые – месячный по спору об увольнении и трехмесячный по спорам о переводах и дисциплинарных взысканиях. Вышестоящий орган обязан рассмотреть спор в месячный срок со дня поступления заявления.

Спор решается в присутствии работника, если он не просит рассмотреть его заявление заочно или не явился без уважительной причины по вторичному вызову. Вышестоящими органами также рассматриваются споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода и наложения дисциплинарных взысканий. Как указывалось, все трудовые споры государственных служащих может рассматривать вышестоящий орган (или суд). Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить на него представителя органа власти и управления, профсоюза и других общественных организаций, принявшего оспариваемое решение.

Решение вышестоящего органа по спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано. В случае незаконного увольнения, перевода или наложения дисциплинарного взыскания вышестоящий орган принимает решение об отмене соответствующего приказа, распоряжения, постановления. Он не может применить к работнику более строгую меру, но вправе заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств проступка, предшествующей работы и поведения работника.

Вышестоящий орган при восстановлении работника на прежней работе принимает решение и об оплате за время вынужденного прогула при незаконном увольнении за все его время.

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после его принятия должны быть направлены или вручены заинтересованному работнику и органу, действия которого были оспорены.

Споры судей, прокуроров и их помощников по вопросам дисциплинарных взысканий, переводов и увольнений регламентируются специальным законодательством о судьях и прокурорах.

**Вопрос № 4 Порядок разрешения коллективных трудовых споров**

Примирительная комиссия — это паритетный орган спорящих сторон. Она создаётся самими сторонами из равного числа их представителей на равноправной основе. Она должна быть сформирована в срок до трёх рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформлена приказом работодателя и решением представителя работников. Работодатель не вправе уклоняться от её создания и участия в её работе и обязан создать необходимые условия для её работы.

Примирительная комиссия должна рассмотреть спор в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о её создании.

Заседания комиссии должны проводиться в полном составе выделенных представителей. Из своего состава комиссия выбирает открытым голосованием председателя и секретаря, но они должны быть от разных сторон. Комиссия для разрешения спора может в течение пяти дней заседать не один раз, поскольку может возникнуть необходимость консультироваться с трудовым коллективом, администрацией, местным органом власти, вышестоящими хозяйственными, профсоюзными и иными заинтересованными органами. Комиссия обязана использовать все имеющиеся в её распоряжении возможности для урегулирования возникшего коллективного трудового спора.

Если в примирительной комиссии стороны не пришли к согласию, то они продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже, как они об этом договорятся. Если по данному вопросу они не пришли к согласию, то должны приступить к созданию трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника — это второй этап мирных процедур. Для этого по соглашению сторон приглашается посредник по рекомендации службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее просто Службы) или независимо от неё. А если в течение трёх рабочих дней с момента обращения в Службу стороны не придут к соглашению о кандидатуре посредника, то он назначается Службой. Посредник определяет порядок рассмотрения коллективного трудового спора с его участием по соглашению со спорящими сторонами. Посредник — это нейтральный третий орган по отношению к спорящим сторонам, он призван помочь им достичь соглашения. Он должен рассмотреть спор в течение семи календарных дней с момента его приглашения (назначения). Это рассмотрение завершается принятием согласованного решения в письменной форме, а при недостижении согласия — составлением протокола разногласий.

Посредник стремится снять конфликтную ситуацию. Этому посредников должна обучать Служба: она готовит и посредников и трудовых арбитров, имеет списки тех и других.

Если соглашение сторон по спору не достигнуто и составлен протокол разногласий, то с этого момента стороны обращаются к третьему этапу примирительных процедур — трудовому арбитражу.

*Трудовой арбитраж* — это временно действующий орган для разрешения конкретного коллективного трудового спора. Он создаётся сторонами спора и Службой в срок не позднее трёх рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или с участием посредника.

Формируется он в составе трёх трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора. В состав трудового арбитража не должны включаться представители сторон спора.

Соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы оформляется создание трудового арбитража, его персональный состав, регламент и его полномочия.

Следовательно, *трудовой арбитраж* — третий по отношению к спорящим сторонам орган, но создаваемый сторонами с участием службы. Они же определяют и порядок (регламент) его работы.

Трудовой арбитраж рассматривает спор с участием представителей его сторон в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

Трудовой арбитраж в этот пятидневный срок может заседать не один раз. Он рассматривает обращения сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора. В случае необходимости он информирует органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора. Оканчивает трудовой арбитраж рассмотрение спора разработкой рекомендаций по существу спора в письменной форме. Эти рекомендации передаются сторонам. Они приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении. Закон не оговорил, когда такое соглашение заключается при создании трудового арбитража или после получения его рекомендаций. Думается, по соглашению сторон оно может заключаться как до рассмотрения спора трудовым арбитражем, так и после получения его рекомендаций. Поскольку в составе трудового арбитража три арбитра, то его рекомендации могут быть приняты и по большинству голосов, т.е. если за них проголосовало два арбитра из трёх.

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, рассмотрения спора о нём, а также от выполнения его рекомендаций, когда было соглашение об их обязательности, то предоставляется право работникам в этих случаях приступить к забастовке. Соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляют стороны коллективного трудового спора.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров является государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, решениями Правительства Российской Федерации.

Систему службы составляют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда Российской Федерации и  территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого Министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.

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

Служба в соответствии с возложенными на нее задачами:

— организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления, используя все предусмотренные законодательством РФ возможности для разрешения возникших коллективных трудовых споров;

— осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

— проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

— формирует списки посредников и трудовых арбитров для рассмотрения коллективных трудовых споров, определяет порядок приглашения посредника сторонами коллективного трудового спора или назначения его службой в случае, если стороны не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника;

— участвует совместно со сторонами коллективных трудовых споров в создании трудовых арбитражей, в формировании их состава, определении регламента и полномочий;

— утверждает состав трудового арбитража в случае несогласия одной из сторон с предложенным составом;

— выявляет причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

— оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров;

— организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

— подготавливает оперативную информацию о коллективных трудовых спорах (забастовках) в регионах РФ и принимаемых мерах по их разрешению;

— организует работу по подбору и повышению квалификации работников службы, а также по подготовке и повышению квалификации посредников и трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;

— разрабатывает предложения о проведении научно-исследовательских работ по проблемам урегулирования коллективных трудовых споров;

— изучает, обобщает и распространяет отечественный и зарубежный опыт организации работы по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров, издает информационный бюллетень.

Работники службы могут в установленном порядке привлекаться к выполнению работы  в качестве  эксперта, посредника или трудового арбитра при проведении примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров.

Законодатель, учитывая возможную тяжесть социальных последствий коллективных споров для общества и необходимость защиты интересов трудящихся, переносит акцент в регулировании коллективных трудовых отношений на недопущение социальной напряженности, на достижение согласия между работниками и предпринимателями, социальное партнерство между ними. В Законе о порядке разрешения коллективных трудовых споров подчеркивается целесообразность достижения соглашения между сторонами сначала на основе переговоров их представителей, после чего должны быть использованы определенные примирительные процедуры.

Коллективные трудовые споры чаще всего возникают из организационно-управленческих отношений (производных от трудовых), субъектами которых являются трудовые коллективы или профсоюзы, представляющие их интересы, и администрация предприятий, учреждений и организаций. Споры эти могут касаться как вопросов установления новых условий труда, например, в связи с заключением коллективных договоров, так и применения норм трудового законодательства. В настоящее время основной причиной конфликтов является задержка или невыплата заработной платы.

Итак мы разобрались в правах которые мы имеем вступая в трудовые отношения. Точнее сказать мы выяснили как их защитить. Теперь вступая в трудовые отношения мы можем с уверенностью сказать: «Я знаю свои права и могу их отстоять».

Забастовка. Реализация права на забастовку. Правовое положение работников в связи с участием в забастовке.

*Забастовка* — по определению федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 года "временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора". Ниже я привожу фрагмент Закона:

*« Право на забастовку*

*1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению  коллективного  трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур,  не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного  трудового спора,  работники вправе использовать собрания,  митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.*

*2. В соответствии  со статьей 37  Конституции  Российской  Федерации признается право работников на забастовку как  способ  разрешения коллективного трудового спора.*

*3. Участие в забастовке является добровольным.  Никто не может  быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия  в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.*

*4.  « Представители работодателя  не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие».*

А что самое главное участники забастовки не должны преследоваться и *«Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового  договора»*и *«Таким образом,  исходя из личного решения работника об участии в забастовке,  время  забастовки  должно  включаться  в  расчетный период для исчисления среднего заработка.»*

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней.

*Право на забастовку* — одно из конституционных трудовых прав человека в демократических государствах. Является частью более широкого права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом процедур. Стало  широко закрепляться в  конституциях в послевоенный период, однако никогда не признавалось конституциями т.н. "социалистических" стран.

Право на забастовку имеет значительное число ограничений, как на уровне  текущего законодательства, так и в самих текстах конституций. Как правило, права на забастовку лишены военнослужащие, сотрудники органов охраны правопорядка и служб жизнеобеспечения, иногда это право отрицается за всеми государственными служащими. Само применение права на забастовку закон обставляет, как правило, также достаточно сложными процедурами, рассматривая забастовку как исключительное средство. Конституция РФ 1993 г. закрепляет право на забастовку в ст. 37 в числе др. трудовых прав.

Работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). За работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, заработная плата сохраняется в размерах не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

**Вопрос № 5 Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам**

Заключительным актом погашения возникших трудовых споров является фактическое исполнение решений органов, рассматривавших эти споры.

Решение считается исполненным тогда, когда реально выполнены его предписания: выплачена истцу вся присужденная сумма, истец восстановлен на работе, изменена формулировка причин увольнения и т.д. Решения по трудовым спорам, как правило, исполняются добровольно. В противном случае законом установлен принудительный порядок их исполнения. Во всех случаях исполнительное производство в принудительном порядке начинается, как правило, по просьбе истца – заинтересованного работника. Но оно может быть возбуждено и по инициативе прокурора или профкома.

Исполнение решений суда по трудовым спорам регулируется ГПК республики (ст. 338 ГПК), а решений КТС – ст. 389 ТК.

Решение КТС вступает в законную силу немедленно, ни в каком утверждении не нуждается. Вступление решения в силу немедленно надо отличать от немедленного исполнения решения. Так, ст. 396 ТК предусматривает немедленное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника и оплате вынужденного прогула. Остальные решения КТС по трудовым спорам подлежат исполнению администрацией в трехдневный срок по истечении 10 дней для их обжалования.

Если администрация в указанный срок не исполняет добровольно решение органа по трудовому спору, оно приводится в исполнение в *принудительном порядке.*Для этого КТС на исполнение ее решений выдает работнику специальное удостоверение, являющееся исполнительным документом (если другая спорящая сторона не обжаловала это решение в установленный срок), заверенное подписью председателя КТС (или его заместителя) и печатью КТС. В нем указывается: наименование органа, принявшего решение; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по существу спора. С полученным удостоверением работник может в течение трех месяцев обратиться в суд к судебному приставу и тот приведет его в исполнение в том же порядке, что и судебное решение. При пропуске указанного срока по уважительной причине КТС, выдавшая удостоверение, может его восстановить.

*Решение суда*приводится в исполнение по вступлении его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения (ст. 210 ГПК). Если на второй день после решения суда о восстановлении работника на работе администрация не допустит его к прежней работе, то она должна будет оплатить ему по специальному определению суда заработную плату за все время вынужденного прогула, связанного с неисполнением решения суда. О невыполнении решения суда судебный пристав докладывает суду. В этом случае согласно ст. 407 ГПК суд в судебном заседании с вызовом сторон и виновного в невыполнении решения суда должностного лица выносит определение о выплате зарплаты восстановленному судом работнику (или разницы неправильно переведенному) за все время задержки исполнения решения суда со дня вынесения решения по день фактического его исполнения.

Поворот исполнения решения суда о присуждении оплаты возможен только по специальному решению суда. В случае отмены в кассационном порядке решения, по которому выплачены присужденные суммы, и вынесения решения об отказе полностью или в части иска, или вынесения определения об отказе полностью или в части иска, или вынесения определения о прекращении производства по делу выплаченные по отмеченному решению суммы взыскиваются обратно в пользу ответчика по судебному решению (ст. 430 и 431 ГПК). Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению суда (или КТС), при отмене решения в порядке надзора допускается лишь в случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах. За невыполнение решений по трудовым спорам и особенно решений о восстановлении на работе неправильно уволенных закон устанавливает дисциплинарную, материальную и даже уголовную ответственность должностных лиц.

Если суд обнаружит злостное невыполнение судебного решения о восстановлении работника на работе, он может вынести определение о привлечении нарушителя к уголовной ответственности или, не возбуждая уголовного дела, вынести частное определение в адрес виновного должностного лица, поставив вопрос о его дисциплинарной ответственности. Контроль за правильным и своевременным исполнением решений суда осуществляется судьей (ст. 349 ГПК). При задержке исполнения такого решения вышестоящего органа о восстановлении на работе за все время задержки работнику выплачивается средний заработок или его разница. Решение о такой выплате за время задержки принимает тот же орган, который вынес решение о восстановлении на работе.

**Вопрос № 6 Понятие забастовки. Порядок проведения забастовки. Незаконная забастовка и ее последствия**

*Забастовка* — по определению федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 года "временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора". Ниже я привожу фрагмент Закона:

*« Право на забастовку*

*1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению  коллективного  трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур,  не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного  трудового спора,  работники вправе использовать собрания,  митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.*

*2. В соответствии  со статьей 37  Конституции  Российской  Федерации признается право работников на забастовку как  способ  разрешения коллективного трудового спора.*

*3. Участие в забастовке является добровольным.  Никто не может  быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия  в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.*

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

А что самое главное участники забастовки не должны преследоваться и *« Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового  договора»*и *«Таким образом,  исходя из личного решения работника об участии в забастовке,  время  забастовки  должно  включаться  в  расчетный период для исчисления среднего заработка.»*

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней.

*Право на забастовку* — одно из конституционных трудовых прав человека в демократических государствах. Является частью более широкого права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом процедур. Стало  широко закрепляться в  конституциях в послевоенный период, однако никогда не признавалось конституциями т.н. "социалистических" стран. Право на забастовку имеет значительное число ограничений, как на уровне  текущего законодательства, так и в самих текстах конституций. Как правило, права на забастовку лишены военнослужащие, сотрудники органов охраны правопорядка и служб жизнеобеспечения, иногда это право отрицается за всеми государственными служащими. Само применение права на забастовку закон обставляет, как правило, также достаточно сложными процедурами, рассматривая забастовку как исключительное средство. Конституция РФ 1993 г. закрепляет право на забастовку в ст. 37 в числе др. трудовых прав.

Работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). За работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, заработная плата сохраняется в размерах не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

**Вопрос № 7 Право на забастовку и его реализация**

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка – это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах, крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора.

Забастовки имели большое значение для появления трудового законодательства во всех странах, в том числе и в царской России. Трудовое законодательств появилось в результате забастовочной борьбы рабочего класса. Ни один закон о труде ни в царской России, ни в зарубежных странах в конце XIX и начале XX в. не издавался без стачечной борьбы трудящихся. И в настоящее время рабочий класс развитых стран путем стачечной борьбы, забастовок в различных формах (замедленный темп работы, предупредительные – кратковременные, 24- или 28-часовые, ступенчатые – прекращение работы па несколько часов в день или неделю, перемежающие – по очереди останавливается paбoтa каждою цеха, стачек, до объявленного полною прекращения работы и др.) не только вынуждает собственников и правительство идти на социальные реформы, улучшающие определенным образом условия труда, но и борется против антирабочих законов, ущемляющих, отнимающих завоеванные уступки. И право на забастовку закреплялось в законодательстве также под напором рабочего движения.

Советский Союз в 1974 г. ратифицировал “Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах” ООН 1966 г., согласно которому принявшие его государства обязываются обеспечить право на забастовку в соответствии с регламентирующим ее законодательством страны. Но закон, регламентирующий забастовки, был принят у пас лишь через "15 лет после ратификации указанного пакта, поскольку до 1989 г. в стране их не было.

*Право на забастовку*– это право трудового коллектива или нескольких трудовых коллективов, поскольку сама забастовка – это коллективные действия, форма коллективного ультиматума для удовлетворения требований работников, не получивших разрешения мирным путем. И никто другой не подпадает под определение понятия забастовки, данной в ст. 398 ТК.

Трудовой кодекс указывает, что право работников на забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается способом разрешения коллективного трудового спора. Кодекс не допускает и ограничивает право на забастовку в некоторых случаях. Так, в ст. 413 его указывается, что в соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и недопускаются забастовки:

а) в период введения военного или чрезвычайного положения, либо особых мер в связи с этим, в органах и организациях Вооруженных Сил Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и поисково-спасательных работ, противопожарных работ, предупреждения и ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовки создает угрозу страны и безопасности Государства, жизни и здоровью людей.

Следовательно, ТК расширил как безусловный (п. “а”), так и условный (п. “б”) запрет забастовок и конкретизировал его. Запрещено участие в забастовках федеральным государственным служащим законодательством о них.

Когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по коллективному трудовому спору (после примирительных процедур) принимает в 10-дневный срок Президент РФ.

Осуществление работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможно: лишь после прохождения примирительных процедур; при уклонении работодателя от примирительных процедур; когда он не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора. В этих случаях работники могут использовать такие формы, как собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (эти формы могут использоваться и в ходе забастовки для поддержания требований). Участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, иначе принуждающие лица несут дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность. Работодатели и их представители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

*Порядок объявления забастовки*Кодекс и Закон урегулировали четко. Об объявлении забастовки решение принимается общим собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов. Указанные органы считаются правомочными принять решение об объявлении забастовки, если в них присутствует не менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации (членов конференции). Решение соответствующего органа считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки (ч. 4 ст. 410 ТК). Закон предусмотрел возможность проведения однократной *часовой предупредительной забастовки*после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

*Права и обязанности спорящих сторон при забастовке.*Работодатель должен быть предупрежден второй спорящей стороной в письменной форме о начале предстоящей забастовки не позднее, чем за 10 календарных дней до ее начала. В решении об объявлении забастовки указываются:

– дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество ее участников;

– наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах во время забастовки;

– предложения (перечень) по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому на производстве в период проведения забастовки. Эти разного уровня перечни и их составление определены ст. 412 ТК.

Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает Службу, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры к сохранению работоспособности производства, машин, оборудования и т.д., используя указанный 10-дневный предупредительный срок до начала забастовки. *Забастовку возглавляет*избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюзов. Он вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать соответствующих специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, а также приостановить забастовку и возобновить ее после приостановления без повторного рассмотрения спора в примирительной комиссии, с посредником или в трудовом арбитраже. О таком возобновлении забастовки он должен предупредить работодателя и Службу не позднее, чем за 3 рабочих дня до забастовки.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения различных примирительных процедур. Для обеспечения в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества производства и физических лиц, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, работодатель, органы исполнительной власти и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять для этого зависящие от них меры. В тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (например, скорая помощь, больницы, водоснабжение, транспорт) при проведении забастовки должен быть *обеспечен минимум необходимых для населения работ (услуг),*который определяется соглашением сторон совместно с органами исполнительной власти или органом местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. А если такое соглашение не достигнуто, то он устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. В случае необеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Закон предусмотрел обязательное *ведение документации*при разрешении коллективного трудового спора. Все действия сторон оформляются протоколами представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

**Вопрос № 8 Правовые последствия законной и незаконной забастовок**

Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляющего забастовку. А данный орган обязан немедленно проинформировать о решении суда участников забастовки. *Незаконными признаются*забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований закона, а также забастовки ранее указанных работников, которым закон ограничивает право на забастовку (правоохранительных органов и др.), и забастовки в период чрезвычайного положения. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. Суд также вправе отложить не начавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на *срок до 30 дней,*а начавшуюся в этом случае – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Правительство РФ *вправе приостановить*забастовку до решения судом этого вопроса, но не более чем на 10 календарных дней.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной. Контроль за выполнением соглашения сторон по коллективному трудовому спору осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы.

Статья 414 ТК предусмотрела определенные *гарантии и правовое положение работников*в связи с проведением забастовки. Для участников забастовки сохраняется на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время может работодателем не выплачиваться. Тем же работникам, кто не принимает участие в забастовке, но в связи с ней не может выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т.е. не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением среднего заработка, если на ней выполняются нормы труда, или их тарифной ставки, если эти нормы не выполняются. Коллективным договором, социально-партнерским соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены определенные компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, более льготный порядок выплаты работникам, не участвующим в забастовке (например, во всех случаях сохранять за время забастовок оплату не ниже их среднего заработка).

Более того, ст. 415 ТК и ст. 19 Закона *запрещают локаут, т.*е. увольнение бастующих работников или работников, участвующих в коллективном трудовом споре, а также ликвидацию или реорганизацию организации, филиала, представительства в период забастовки.

Закон РФ четко установил *ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.*Так, представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе те, кто не предоставляет помещения для проведения собраний (конференций) по выдвижению требований или препятствует их проведению, несут дисциплинарную или административную ответственность. На них налагается дисциплинарное взыскание или штраф в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда, налагаемый в судебном порядке (ст. 20). Такую же ответственность несут представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры. Дела о наложении указанных штрафов рассматриваются в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях.

За невыполнение соглашений, достигнутых в результате примирительных процедур по разрешению коллективных трудовых споров, ответственность несут персонально виновные в этом представители работодателя и работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 416 ТК). Закон предусмотрел ответственность работников за проведение приостановленной или отложенной забастовки или не прекративших ее на следующий день после доведения до них вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановке забастовки. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, а их невыход на работу из-за этого может квалифицироваться как прогул, за что работника можно и уволить.

К организаторам незаконной забастовки могут быть применены и меры дисциплинарного взыскания. Лица же, принуждающие к забастовке путем насилия или угрозой применения насилия, привлекаются к уголовной ответственности и наказываются лишением свободы на срок до одного года или исправительными работами на срок до двух лет согласно уголовному законодательству Российской Федерации.

Предприятия, организации, трудовые коллективы которых проводят забастовку, должны нести материальную ответственность по договорам поставки, подряда и штрафные санкции за срыв этих договоров. Тем самым уменьшаются фонды предприятия, организации, в том числе и фонд на социальное развитие трудового коллектива. Ущерб, нанесенный любой забастовкой другим предприятиям, учреждениям, организациям или гражданам, возмещается бастующим предприятием в соответствии с гражданским законодательством. Здесь несет ответственность предприятие, поскольку оно заключало договор. Возмещение ущерба, причиненного собственнику незаконной забастовкой, проводившейся по решению трудового коллектива, производится из фонда потребления предприятия, организации в судебном порядке. Если же незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, то такое возмещение ущерба производится за счет профсоюза в размере, определяемом судом. При этом суд учитывает имущественное положение профсоюза.

**Тема 2.9 Социальное обеспечение граждан**

Вопросы для изучения:

* + 1. Понятие социального обеспечении
    2. Виды социальной помощи
    3. Пенсионное обеспечение. Общая характеристика пенсионного законодательства.

**Вопрос № 2 Понятие социального обеспечения**

Социальное обеспечение всегда занимало и занимает одно из ключевых,

определяющих мест в жизни государства и общества. Оно непосредственно зависит от развития экономики и теснейшим образом связано с политикой и социальным благополучием людей труда и неработающих слоев населения.

Содержание понятия социального обеспечения, его параметры формировались постепенно по мере развития самой системы социального обеспечения в нашем государстве. В экономической и юридической науке понятие социального обеспечения трактуется

неоднозначно и до сих пор не является общепринятым. В семантическом понимании социальное обеспечение означает «предоставление достаточных материальных средств к жизни кому-либо со стороны общества»[[43]](#footnote-43). Иными словами, различные формы помощи общества своим членам в этом определении трактуются как социальное обеспечение.

Между тем формы и виды такой помощи могут быть самыми разнообразными. Исходя из этого, в науке сложились две основные концепции содержания этого понятия — экономическая и правовая. Сторонники экономической концепции включали в социальное обеспечение все виды помощи членам общества за счет общественных фондов потребления (в том числе бесплатное среднее, среднее специальное и высшее образование, бесплатное предоставление жилья (либо жилищных субсидий), бесплатные физкультура и спорт, обслуживание учреждениями культуры, все виды пенсий, пособий, социальное обслуживание, медицинская помощь и лечение, а также различного рода льготы для отдельных категорий граждан)[[44]](#footnote-44). Основу данной концепции составлял способ распределения благ через общественные фонды потребления.

Представители правовой концепции изначально базировали свою позицию одновременно на нескольких, порой мало совместимых критериях, в частности, на экономическом и субъектном. Они считали, что обеспечение должно касаться не всех членов общества, а лишь определенных граждан, пользующихся особой защитой со стороны государства. К числу субъектов, которые пользовались особой заботой общества на отдельных этапах его развития, относились различные категории граждан (в царской России — сначала лишь чиновники и военнослужащие, затем — наемные работники тяжелой промышленности и члены их семей).

При советской власти социальное обеспечение сначала распространялось на всех лиц наемного труда (рабочих и служащих), а затем на членов колхоза, детей, многодетные семьи, одиноких матерей. Наконец, нынешнее законодательство о социальном обеспечении России распространяется уже и на безработных, вынужденных переселенцев и беженцев, лиц, которые не имеют права на трудовую пенсию. В первые годы советской власти сформировалась теория так называемых социальных рисков, в соответствии с которой социальное обеспечение — это предоставление благ при перераспределении коллективного продукта членам общества, находящимся в трудной жизненной ситуации, признаваемой обществом уважительной.

Представителями этой теории явились В. М. Догадов, Н. А. Вигдорчик, Н. А. Семашко[[45]](#footnote-45). Однако ее сторонники к числу социальных рисков относили и обеспечение из средств общественных организаций, из средств касс (товариществ) взаимопомощи, социально-культурное обслуживание. В связи с этим социальное обеспечение распространяется, по их мнению, на все население страны, а не только на нетрудоспособных.

Введение функционального (целевого) критерия в дополнение к экономическому и субъектному явилось в дальнейшем основополагающим фактором в формировании научной мысли по вопросу о понятии социального обеспечения.

Развивая позицию В. Дурденевского, В. С. Андреев указывал, что социальное обеспечение — это «совокупность определенных социально-экономических мероприятий, связанных с обеспечением граждан в старости и при нетрудоспособности, с заботой о матери и детях, с медицинским обслуживанием и лечением как важнейшими средствами оздоровления, профилактики и восстановления трудоспособности»[[46]](#footnote-46).

Однако позиция В. С. Андреева не была однозначно принята учеными, занимающимися проблемами права социального обеспечения. Их мнения разделились. Появились представители « широкой» и « узкой» сфер социального обеспечения. Более того, между представителями каждой из указанных сфер тоже не было единства. Так, сторонники «широкой» сферы предлагали включить в понятие социального обеспечения отношения по « медицинскому обслуживанию и лечению» ( В. С. Андреев), но не включали отношения по санаторно-курортному лечению и обслуживанию. Другие представители « широкой» сферы ( К. С. Батыгин[[47]](#footnote-47) и др.), напротив, считали, что медицинская помощь не должна включаться в социальное обеспечение, а санаторно-курортное обеспечение может и должно входить в это понятие. Не было единогласия и по поводу бесплатного образования ( среднего, среднего специального и высшего). В. С. Андреев[[48]](#footnote-48), Р. И. Иванова и В. А. Тарасова[[49]](#footnote-49) считали, что оно должно включаться в социальное обеспечение. Т. М. Кузьмина[[50]](#footnote-50) относит к социальному обеспечению не

собственно предоставление образования, а лишь выплату стипендий в учебных заведениях.

Представители « узкой» сферы социального обеспечения ( в частности, В. Ш. Шайхатдинов)[[51]](#footnote-51)предлагают ограничить сферу социального обеспечения только выплатой пенсий, пособий и социальным обслуживанием. В праве социального обеспечения некоторыми учеными под « узкой» сферой социального обеспечения понимается также предоставление обеспечения за счет прямых ассигнований из государственного бюджета[[52]](#footnote-52).

Своеобразный подход к данному вопросу предлагает Е. Е. Мачульская. По ее мнению, социальное обеспечение предоставляется только лицам, подвергшимся воздействию социального риска на безвозмездно-неэквивалентных или бесплатных началах. Поэтому санаторно-курортное обслуживание и образование не следует включать,

по ее мнению, в понятие социального обеспечения[[53]](#footnote-53).

Учитывая имеющиеся точки зрения по вопросу о понятии социального обеспечения, следует вместе с тем выявить основные современные его критерии (признаки), в соответствии с которыми тот или иной вид обеспечения следует называть социальным. Таковыми, на наш взгляд, являются.

* 1. ***источники финансирования***

Практически все ученые единодушны в том, что социальное обеспечение должнопредоставляться за счет специальных фондов, образуемых государством. В периодсуществования СССР таковыми являлись общественные фонды потребления (фондыобеспечения для нетрудоспособных). В настоящее время финансирование социальногообеспечения происходит за счет специальных внебюджетных фондов: социальногострахования, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Государственного фонда занятости населения РФ, а также средств государственногобюджета, республиканского и территориальных фондов социальной поддержки

населения;

***2) круг лиц, подлежащих обеспечению***

В настоящее время финансирование социального обеспечения происходит за счет специальных социальных фондов, средств республиканского и территориальных фондов социальной поддержки населения.

С юридических позиций общепринято, что обеспечение за счет общества должно осуществляться не для всех граждан, а лишь для определенных их категорий, установленных в законе. На сегодняшний день таковыми являются: нетрудоспособные (по старости, инвалидности, выслуге лет); лица, потерявшие кормильца; беременные женщины; дети; семьи, имеющие детей; безработные; лица, имеющие статус беженцев и вынужденных переселенцев; ветераны войны и труда; лица, пострадавшие от воздействия радиации; лица, награжденные орденами боевой и трудовой славы; Герои Советского Союза и России; жители блокадного Ленинграда; лица, награжденные медалью «Заоборону Ленинграда»; бывшие узники концлагерей, гетто; лица, подвергшиеся

репрессиям и впоследствии реабилитированные. Круг этих лиц устанавливается применительно к конкретным видам обеспечения;

***3) условия предоставления обеспечения***

Право на тот или иной вид обеспечения устанавливается для определенных групп из вышеперечисленных граждан только при наступлении соответствующих обстоятельств, указанных в законе. К таковым преимущественно относятся события ( достижение определенного возраста, инвалидность, смерть, рождение гражданина и т. д.).

Указанные обстоятельства в большинстве случаев связываются с наступлением для человека трудной жизненной ситуации, в которой он оказался по не зависящим от него причинам и когда помощь общества является крайне необходимой;

* 1. ***цель предоставления обеспечения***

В настоящее время финансирование социального обеспечения происходит за счетспециальных фондов, средств государственного бюджета, республиканского и территориальных фондов социальной поддержки населения.

Предоставляя гражданам тот или иной вид обеспечения, государство преследует определенные цели. Их можно условно подразделить на ближайшие, промежуточные, конечные. Так, при обеспечении женщины пособием по беременности и родам ближайшей целью является материальная поддержка женщины в тот период, когда она освобождается от работы перед или после родов. Промежуточной целью является забота о здоровье матери и ребенка. Конечной целью является воспитание здорового поколения и рост народонаселения страны. Однако следует полагать, что основной целью каждого вида обеспечения является выравнивание социального положения отдельных категорий граждан с остальными членами общества. Действительно, жизненные ситуации, в которых оказывается гражданин, требуют от него, как правило, повышенных материальных затрат либо дополнительных физических, психических, нравственных усилий по сравнению с другими членами общества.

При формировании понятия социального обеспечения необходимо учитывать также, что оно является выражением социальной политики государства на данном этапе его развития. Изменение социальных приоритетов неизбежно влечет за собой и изменения в содержании понятия социального обеспечения. Так, например, социальная политика

СССР 70—80- х годов была направлена на неуклонный рост народонаселения. Поэтому социальное обеспечение в тот период предусматривало выплату пособий многодетным матерям.

Социальная политика современного Российского государства должна быть направлена на социальное обеспечение такого уровня, который закреплен в международных актах, ратифицированных нашей страной. СССР (правопреемником которого является Россия) ратифицировал Всеобщую декларацию прав и свобод человека и гражданина 1948 г., а также Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах человека и гражданина (18 сентября 1973 г.).

В соответствии с этими актами каждый член общества имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства. Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень ( включая предметы первой необходимости, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание), который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, а также право на обеспечение на

случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного обстоятельства утраты средств к существованию по не зависящим от него причинам.

Процесс формирования современной российской государственной системы социального обеспечения происходит на основе учета указанных основных положений международных норм. В развитие этого Конституция Российской Федерации 1993 г. провозгласила Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В связи с этой политикой охраняются труд и здоровье людей, осуществляется государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Таким образом, под социальным обеспечением в настоящее время следует понимать форму выражения социальной политики государства, направленной на материальное обеспечение определенных категорий граждан из средств госбюджетаи специальных внебюджетных государственных фондов в случае наступления событий, признаваемых государством на данном этапе своего развития социально значимыми, с целью выравнивания социального положения этих граждан по сравнению с остальными членами общества.

Исходя из этого определения к системе социального обеспечения современной России следует относить все виды пенсий, пособий, компенсационных выплат, социальное обслуживание, медицинскую помощь и лечение, а также различные льготы для отдельных категорий граждан. В понятие социального обеспечения не включается право на бесплатное образование и обеспечение жильем — по причине отсутствия события как одного из необходимых факторов, с которым связывается социальное обеспечение[[54]](#footnote-54).

Итак, под ***государственной социальной помощью*** понимается предоставление малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан, указанным в Федеральном законе “ О государственной  социальной помощи”, социальных пособий, субсидий, социальных услуг и жизненно необходимых товаров.

Можно выделить следующие *признаки социальной помощи:*

* 1. социальная помощь распространяется на особые субъекты – малоимущие семьи и малоимущих одиноко проживающих граждан;
  2. источниками финансирования служат бюджеты различных уровней;
  3. В рамках социальной помощи указанным выше категориям малоимущих граждан предоставляются особые виды выплат и услуг, которые назначаются решением органа социальной защиты населения по месту жительства или регистрации малоимущих лиц, как правило, после проверки их нуждаемости[[55]](#footnote-55).

**Вопрос № 2 Виды социальной помощи**

Малоимущие семьи могут получать материальную поддержку как на федеральном, так и на региональном уровне. Региональные меры социальной помощи разнообразны и различаются в зависимости от субъекта РФ, в котором проживает семья. Например, в Москве размеры пособий и единовременных выплат утверждаются каждый год. На 2012 год соответствующие выплаты установлены Постановлением Правительства Москвы от 01.11.2011 N 514-ПП. Согласно этому документу малообеспеченные семьи в Москве имеют право получать ежемесячное пособие на ребенка, при этом его сумма зависит от возраста ребенка и состава семьи. Максимальное пособие (3 200 руб.) предоставляется на ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет, который воспитывается одиноким родителем в малообеспеченной семье.

Поскольку региональные меры социальной помощи касаются только семей, проживающих в соответствующем субъекте РФ, целесообразно рассмотреть подробнее меры господдержки малоимущих семей, оказываемые на федеральном уровне.

Федерального закона “ О государственной  социальной помощи”, одним из первых нормативных актов регулирующих оказание населению социальной поддержки.

В настоящее  время виды государственной помощи значительно сужены. Так, например, нет таких видов оказания социальной помощи как оказание социальных услуг, в том числе на дому, организация  бесплатного питания и др., но, тем не менее, такие мероприятия ещё проводятся в рамках благотворительных акций помощи нуждающемуся населению.   
Однако это не означает, что в настоящее время государственная социальная помощь будет оказываться в значительно меньших размерах, так как   
Федеральный закон “О государственной социальной помощи” предусматривает наиболее общие виды оказания данной помощи, прежде всего данный закон предусматривает большее количество денежных выплат, которые могут расходоваться её получателями как по своему усмотрению, так и в соответствии с теми целями, на которые она предоставлена.

В соответствии со ст. 12 закона различают следующие  виды оказания государственной социальной помощи:

- денежные выплаты  (социальные пособия, субсидии, компенсации  и другие выплаты);

- натуральная  помощь (топливо, продукты питания,  одежда, обувь, медикаменты и другие  виды натуральной помощи).

Денежные выплаты  могут оказываться в виде социальных пособий, субсидий, компенсаций и  других выплат.

*Под социальным пособием* понимается - безвозмездное предоставление гражданам определённой денежной суммы за счёт средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

Данным пособиям присущи следующие характерные  признаки:

- безвозмездность  выплаты пособий;

Безвозмездность выплаты пособий означает, что полученные гражданами пособия не возвращаются ими в соответствующий бюджет, откуда они выплачивались.

Следовательно, получатели пособий могут их расходовать по своему усмотрению, что является их правом, не заботясь о том, что данные денежные выплаты необходимо будет вернуть.

- выплачивается  в фиксированных законом размерах;

В Федеральном законе “ О государственной социальной помощи” не указывается определённый размер выплаты пособий, однако он устанавливает предельный размер данной помощи. Размер государственной социальной помощи малоимущим семьям и малоимущим одиноко; проживающим гражданам, среднедушевой доход которых ниже прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, определяется законодательством субъекта в пределах разницы между суммой величин прожиточных минимумов и общим доходом членов малоимущей семьи или малоимущего одиноко проживающего гражданина.

Таким образом, размер государственной социальной помощи в целом зависит от доходов её получателей, и сумма помощи не может превышать минимального прожиточного минимума.

- являются материальной  поддержкой граждан;

Как известно в настоящее время в России проживает большое количество населения находящегося за чертой бедности, у которых не хватает материальных средств даже на приобретение еды, лекарств. одежды и др. жизненно важных средств. Для данной категории людей государственная социальная помощь в виде выплаты пособий является значительной материальной поддержкой.

- выплачиваются за счёт средств соответствующего бюджета;

Федеральный закон “ О государственной социальной помощи” точно указывает, из каких бюджетов выделяются средства на выплату пособий. В соответствии со ст. 5 вышеназванного закона источниками оказания помощи являются средства бюджетов всех уровней. В случае недостаточности средств бюджетов субъектов Российской Федерации и средств местных бюджетов на оказание данного вида помощи, такие средства выделяются за счёт бюджета вышестоящего уровня бюджетной системы нашей страны или дополнительных источников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Под субсидией  понимается имеющая целевое назначение оплата предоставляемых гражданам  материальных благ или оказываемых  услуг.

Одним из отличительных  признаков субсидий является их целевое назначение. Субсидии предоставляются гражданам с определённой целью, в свою очередь граждане, которым предоставлены субсидии не могут расходовать эти денежные средства по своему усмотрению, как например пособия, а должны расходовать денежные средства только для тех целей, для осуществления которых они были предназначены.  
 Так, например *субсидии на оплату жилья и жилищно-коммунальных услуг,* является важным видом государственной социальной помощи и будет возрастать по мере проведения жилищно-коммунальной реформы Субсидия – это безналичная форма расчета с гражданами, предоставляемая при превышении платежей за жилье и коммунальные услуги, потребляемые по социальной норме площади жилья и по нормативам потребления коммунальных услуг сверх установленного субъектами Российской Федерации уровня от совокупного дохода семьи. Максимально допустимая доля на оплату жилья и коммунаных услуг – это предельная величина совокупного семейного бюджета на их оплату, исходя из социальной нормы площади жилья и нормативов потребления коммунальных услуг[[56]](#footnote-56)*.*

Жилищный кодекс РФ устанавливает право некоторых категорий граждан на получение помощи государства по оплате жилого помещения и коммунальных услуг (далее – жилищные субсидии). Это касается и собственников, и нанимателей жилья. Сегодня максимально допустимая доля собственных расходов граждан на оплату жилья составляет 22 процента от дохода семьи. Но для малоимущей семьи часть семейного бюджета, предназначенная для оплаты жилья, должна быть уменьшена. Для этого применяются специальные коэффициенты и формулы расчета. В результате выясняется, каков объем субсидии, предоставляемой такой семье[[57]](#footnote-57). Жилищная субсидия предоставляется сроком на 6 месяцев.

Компенсация - возмещение гражданам произведённых ими  расходов, установленных законодательством. Компенсация в  отличие от пособий и субсидий предоставляется гражданам за уже произведённые ими расходы, то есть компенсация имеет обратный характер. Случаи предоставления компенсаций должны прямо устанавливаться законодательством.

Кроме денежных выплат государственная социальная помощь может оказываться и в  *натуральном виде*. При этом органам исполнительной власти на местах Закон даёт самые широкие полномочия: они вправе оказывать помощь как в виде денежных выплат (социальные пособия, субсидии, компенсации), так и в натуральной форме. Очень часто получается так, что денег в бюджете не хватает, но местные власти, как правило, всегда имеют возможность помочь топливом, продуктами питания, одеждой, обувью, медикаментами и т.п. Конечно, для  малоимущих одиноко проживающих  граждан и малоимущих семей предпочтительнее получать данную помощь в виде денежных средств и самостоятельно распоряжаться ими. Однако, как показывает жизнь, для данной категории населения очень важна не только денежная, но и натуральная помощь.

Данный факт имеет важное значение, так как  в настоящее время с каждым годом дефицит бюджета увеличивается, и как следствие этого малоимущие граждане даже при наличии Закона о государственной помощи могут остаться без неё в результате того, что государственные органы будут ссылаться на нехватку денежных средств в бюджете. Видят политические деятели и решение вопроса  улучшения положения малообеспеченных групп населения, в привлечении  дополнительных средств.

Одним из таких путей, может смело считаться предоставляемая нашей стране гуманитарная помощь. Гуманитарная  помощь, как известно, оказывается тогда, когда необходимо поддерживать (по разным причинам) социально незащищённые слои населения.

Как правило, это бывает во время стихийных бедствий, войн, катастроф, а также на сложных этапах социального и экономического развития. Существуют разработанные  стандарты потребностей в продуктах  различных слоев населения. Приоритет  при оказании помощи должен отдаваться нуждающимся многодетным семьям, инвалидам, одиноким пенсионерам. Органы соцзащиты на местах располагают  сведениями о среднедушевых доходах, поэтому могут сами решать, кому помощь нужна в первую очередь. Но может быть принята и заявительная форма. Однако ясно: нельзя просто механически раздавать продукты, одежду. Нужно знать и каков конечный результат гуманитарной акции. Прежде всего, необходимо руководствоваться прожиточным минимумом, помогать тем, кто имеет доход ниже этого минимума.

***Налоговые льготы***

Малоимущим семьям предоставляется налоговая льгота в отношении тех сумм, которые они получают от государства. В частности, освобождаются от обложения НДФЛ единовременные выплаты (в том числе материальная помощь), которые малоимущие граждане получают в виде сумм адресной социальной помощи, оказываемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных фондов. Следует подчеркнуть, что эта льгота распространяется только на помощь, получаемую в соответствии с программами, которые ежегодно утверждаются соответствующими госорганами (абз. 5 п. 8 ст. 217 НК РФ).

***Бесплатная юридическая помощь***

Закон о бесплатной юридической помощи [[58]](#footnote-58), вступивший в силу в январе 2012 г., предоставляет малоимущим семьям право получать бесплатную помощь профессиональных юристов. Такие семьи могут не только получить устную или письменную консультацию, но и рассчитывать на представление их интересов в суде или других госорганах. Крайне важно и то, что в рамках этого закона профессиональная юридическая консультация может быть дана в том числе по вопросам оказания малоимущим гражданам государственной социальной помощи. Таким образом, эта мера поддержки, предоставляемая в натуральной форме (в виде бесплатных услуг), может способствовать получению других льгот и пособий.

***Льготы в сфере образования***

Дети из малоимущих семей получают льготы при поступлении в высшие учебные заведения. Они имеют право быть принятыми вне конкурса в государственные и муниципальные вузы. Однако при этом должны быть соблюдены несколько дополнительных условий:

* в семье есть только один родитель, и он является инвалидом I группы;
* ребенок, поступающий в вуз, не достиг 20 лет;
* вступительные испытания пройдены успешно. Испытание считается пройденным успешно, если поступающий наберет заранее установленное минимальное количество баллов (в рамках ЕГЭ или вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно)[[59]](#footnote-59).

***Малоимущие семьи из числа беженцев и вынужденных переселенцев***

Помимо описанных общих правил существуют специальные нормы, обеспечивающие господдержку особым категориям малоимущих семей – вынужденным переселенцам и беженцам. Вынужденными переселенцами считаются граждане России, покинувшие свое место жительства в связи с преследованиями различного рода. Малообеспеченным гражданам из числа вынужденных переселенцев, в частности, предоставляется компенсация расходов на проезд и провоз багажа от места, где было зарегистрировано их ходатайство о приобретении статуса переселенца, до места временного поселения.

Беженцы – это лица, которые также опасаются преследований, однако, в отличие от вынужденных переселенцев, они не являются гражданами России. Пока такой человек не признан беженцем, у него имеется свидетельство о том, что он заявил ходатайство об установлении статуса беженца. Имея такое свидетельство, малоимущие семьи из числа беженцев могут претендовать на получение материальной помощи. В частности, малообеспеченный человек и каждый из членов его семьи, не достигший 18 лет, имеет право на единовременное пособие в размере 150 рублей.

Критерием малообеспеченности семьи в обоих случаях является не доход, которого, очевидно, у переселенца или лица, претендующего на статус беженца, пока нет, а состав семьи (например, семья состоит только из пенсионеров и (или) инвалидов, либо это одинокий родитель с ребенком и т.д.).

***Документы, необходимые для получения социальной помощи***

Для получения социальной помощи нужно подать в орган социальной защиты по месту жительства заявление, указав в нем:

* состав семьи (подтверждается свидетельством о рождении ребенка, свидетельством о браке);
* доходы (подтверждаются справками о зарплате, стипендии, пособиях, пенсиях и т.д.);
* имущество, которое находится в собственности у семьи (подтверждается свидетельством о госрегистрации права собственности в отношении недвижимости. Для движимого имущества, как правило, специальных документов нет);
* сведения о получении госпомощи в виде предоставления социальных услуг. Право на это имеет ограниченный круг лиц, например, инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны и другие лица, перечисленные в ст. 6.1 Закона о социальной помощи[[60]](#footnote-60).

Информация должна быть полной и достоверной (если выявится, что поданные сведения не соответствуют действительности, помощь оказана не будет). Вопрос о предоставлении социальной помощи решается в течение 10 дней, в исключительных случаях этот срок может быть увеличен до 30 дней.

Отметим, что право на некоторые виды государственной поддержки малоимущим семьям следует оформлять в других уполномоченных органах, причем могут потребоваться дополнительные документы. Например, для получения субсидии на оплату жилья нужно обращаться в орган исполнительной власти субъекта РФ и представить в числе прочего документы, подтверждающие отсутствие задолженности по квартплате. Для получения бесплатной юридической помощи, а также льгот, предусмотренных законодательством об образовании и Налоговым кодексом РФ, следует обратиться в соответствующие организации или органы госвласти, представив документы, подтверждающие статус малоимущей семьи.

**Вопрос № 3. Пенсионное обеспечение. Общая характеристика пенсионного законодательства**

Пенсионное обеспечение являетеся основным видом социального обеспечения нетрудоспособных граждан. В соответствии со статьей. 8 Федерального закона « Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца являются одним из видов страхового обеспечения работающих граждан по обязательному социальной страхованию.

Пенсия — это ежемесячная денежная выплата, назначаемая нетрудоспособным гражданам при достижении ими определенного пенсионного возраста, при установлении инвалидности или смерти кормильца, а также в связи с длительной профессиональной деятельностью.

Правовое регулирование пенсионного обеспечения граждан осуществляется

различными нормативными актами» предусматривающими конкретные основания, условия и размеры пенсий.

Основным нормативным актом, устанавливающим основания и условия назначения и выплаты государственных пенсий, является Закон РФ «О государственных пенсиях в Российской федерации» от 20 ноября 1990 г. Данным Законом предусмотрены два вида пенсий трудовые и социальные**.**

К трудовым пенсиям, назначаемый в связи с трудовой или иной общественно полезной деятельностью засчитываемой в трудовой стаж, относятся следующие четыре вида пенсий

- по старости;

- по инвалидности;

- по случаю потери кормильца;

- за выслугу лет.

Гражданам, не имеющим по каким-либо причинам права на пенсию в связи с трудовой и иной общественно полезной деятельностью, устанавливается социальная пенсия. Социальная пенсия может назначаться в соответствующих случаях вместо трудовой пенсии (по желанию обратившегося за ней) (ст. 3 Закона РФ от 20 ноября 1990)-Право на пенсионное обеспечение имеют не только граждане Российской Федерации, но и проживающие в российской Федерации граждане других союзных республик, иностранные одновременно право на различные государственные граждане и лица без гражданства, если иное не предусмотрено Законом или Договором.

Как правило, гражданам, имеющим пенсии (в том числе и на основании других нормативных актов), назначается и выплачивается по выбору. Исключение из этого общего правила предусмотрено законом «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г. Право на получение одновременно двух пенсий предоставлено:

а) гражданам, ставшим инвалидами вследствие военной травмы, участникам Великой Отечественной войны, ставшим инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья и других причин (за исключением лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий). Им могут устанавливаться одновременно пенсия по старости (или за выслугу лет) и пенсия по инвалидности;

б) вдовам военнослужащих, погибших в войну с Финляндией, Великую

Отечественную войну, войну с Японией, не вступившим в новый брак. Им могут устанавливаться и пенсия по старости ( либо пенсия по инвалидности, за выслугу лет, социальная), и пенсия по случаю потери кормильца — за погибшего мужа;

в) родителям военнослужащих, проходивших военную службу по призыву, погибших (умерших) в период прохождения военной службы или умерших вследствие военной травмы после увольнения с военной службы ( за исключением случаев, когда смерть военнослужащих наступила в результате их противоправных действий).

Им могут устанавливаться пенсия по старости (либо пенсия по инвалидности, за выслугу лет, социальная) и пенсия по случаю потери кормильца. При этом пенсия по случаю потери кормильца устанавливается каждому из родителей погибшего (умершего) военнослужащего. Основания и условия пенсионного обеспечения родителей погибших военнослужащих установлены Законом РФ «О пенсионном обеспечении родителей погибших военнослужащих, проходивших военную службу по призыву» от 21 мая 1993 г.

Закон РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г. предусматривает, что граждане могут обращаться за пенсией в любое время после возникновения права на нее, без ограничения каким-либо сроком и независимо от характера их занятий ко времени обращения.

Пенсионное обеспечение некоторых категорий граждан (военнослужащих, прокурорских работников, сотрудников таможенной службы, государственных служащих, судей, депутатов Государственной Думы и др.) регулируется специальными нормативными актами.

Так, Законом РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» устанавливаются основания и условия пенсионного обеспечения военнослужащих, лиц, проходивших военную службу, а также иные категории граждан, на которых распространено действие данного Закона[[61]](#footnote-61)

Законом предусматриваются три вида пенсий:

- за выслугу лет;

- по инвалидности;

- по случаю потери кормильца.

Пенсия за выслугу лет назначается и выплачивается после увольнения

военнослужащего со службы. Пенсии по инвалидности и пенсии по случаю потери кормильца назначаются независимо от продолжительности службы, т.е. независимо от продолжительности выслуги.

Лицам, имеющим право на различные государственные пенсии, назначается одна пенсия по их выбору. Жены лиц, указанных в ст. 1 Закона РФ от 12 февраля 1993 г., погибших в период Великой Отечественной войны, не вступившие в новый брак, имеют право на пенсию по случаю потери кормильца за погибшего мужа независимо от получения ими другой пенсии. Выплата пенсий осуществляется за счет средств федерального бюджета. Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ устанавливается право государственных служащих на пенсию за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов их семей в случае смерти государственного служащего в связи с исполнением должностных обязанностей (ст. 19 Закона). Условия, порядок назначения и выплаты пенсии должны быть определены федеральным законом. В настоящее время такой закон не принят и пенсионное обеспечение государственных служащих, т.е. назначение и выплата пенсии за выслугу лет, осуществляется на основании Указа Президента РФ «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих» от 16 августа 1995 г. № 854. Указ

предусматривает ежемесячные доплаты к государственным пенсиям для лиц, замещавших государственные должности. Поскольку Указом предусмотрена доплата к пенсии, следовательно, государственные служащие должны иметь право на назначение какой-либо государственной пенсии ( либо по Закону от 20 ноября 1990 г., либо право на досрочную пенсию по Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г.). Условия назначения и размер ежемесячной доплаты зависят от государственной должности и продолжительности стажа работы на государственных должностях.

***Пенсии по старости***

Пенсии по старости — это ежемесячные денежные выплаты, назначаемые гражданам по достижении ими установленного пенсионного возраста при наличии трудового (общего или страхового) стажа.

Пенсии по старости предусмотрены Законом РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г.

По условиям назначения пенсии по старости можно условно классифицировать на пенсии, назначаемые на общих основаниях, и пенсии на льготных условиях.

*1. Пенсии по старости, назначаемые на общих основаниях*

Пенсии по старости на общих основаниях назначаются гражданам по достижении:

- мужчинами — 60 лет при наличии общего трудового стажа не менее 25 лет;

- женщинами — 55 лет при наличии общего трудового стажа не менее 20 лет

(ст. 10 Закона).

Наличие общего трудового стажа определенной продолжительности является

обязательным условием для назначения полной пенсии по старости.

В случаях, когда у лица, достигшего пенсионного возраста, нет установленной законом продолжительности общего трудового стажа, назначается неполная пенсия по старости. Необходимым условием назначения пенсии по старости при неполном трудовом стаже является наличие общего трудового стажа не менее пяти лет (ст. 15 Закона).

Пенсионный возраст, установленный еще в 1928 г., в России значительно ниже, чем в большинстве других стран. Однако в Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства РФ от 7 августа 1995 г., предусматривается повышение пенсионного возраста.

Действующим законодательством предусматривается возможность назначения досрочной пенсии по старости[[62]](#footnote-62). В отличие от неполной пенсии по старости досрочные пенсии назначаются гражданам, имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости, включая пенсию на льготных условиях. С их согласия пенсия по старости оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством возраста выхода на пенсию.

Например, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. предусматривает возможность назначения досрочных пенсий по старости безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата. Пенсии назначаются по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства. Порядок оформления досрочных пенсий безработным органами социального обеспечения по предложению органов государственной службы занятости населения утвержден приказом Минсобеса РСФСР от 20 августа 1991 г.

* 1. *Пенсии по старости на льготных условиях*

Пенсии по старости на льготных условиях назначаются при сокращении установленной ст. 10 Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» продолжительности общего трудового стажа и пенсионного возраста.

Пенсии по старости, назначаемые на льготных условиях, дифференцируются в зависимости от того, что является основанием для предоставления льгот: особые условия труда, связанные с опасностью, вредностью или тяжестью ( ст. 12 Закона); медико-биологические и социальные факторы ( материнство, воспитание ребенка-инвалида, состояние здоровья) (ст. 11 Закона); климатические условия жизни и труда (ст. 14 Закона). Статья 11 Закона от 20 ноября 1990 г. предоставляет право на льготное назначение пенсии по старости: женщинам, родившим пять детей и более и воспитавшим их до восьми лет, а также матерям инвалидов с детства, воспитавшим их до восьмилетнего возраста. Пенсия по старости назначается по достижении женщиной 50 лет и при наличии у нее общего трудового стажа не менее 15 лет. Льготы при назначении пенсии предоставляются также и женщинам, усыновившим детей до достижения ими восьмилетнего возраста; инвалидам Отечественной войны и другим инвалидам, приравненным к ним в отношении пенсионного обеспечения.

Приравненными к инвалидам Отечественной войны

считаются инвалиды вследствие военной травмы ( ст. 41 Закона). Пенсии по старости назначаются мужчинам по достижении 55 лет и женщинам — по достижении 50 лет и при наличии у них общего трудового стажа 25 и 20 лет соответственно; инвалидам I группы по зрению. Причем причина инвалидности (трудовое увечье, профессиональное заболевание,

общее заболевание или др.) не имеет значения. Пенсия по старости назначается по достижении мужчинами возраста 50 лет и при наличии общего трудового стажа не менее 15 лет и женщинам— по достижении 40 лет и при общем трудовом стаже не менее 10 лет; гражданам, больным гипофизарным нанизмом ( лилипутам), и диспропорциональным карликам. Пенсия по старости назначается мужчинам по достижении 45 лет и при общем трудовом стаже не менее 20 лет, женщинам — по достижении 40 лет и при общем трудовом стаже не менее 15 лет.

Таким образом, из анализа ст. 11 Закона от 20 ноября 1990 г. усматривается, что пенсия по старости на льготных условиях назначается при наличии сложного юридического состава, в содержание которого входят возраст, общий трудовой стаж и дополнительный (медицинский или социальный) фактор.

*3. Общая характеристика пенсий за выслугу лет*

Пенсии за выслугу лет — ежемесячные денежные выплаты, назначаемые гражданам в связи с длительной профессиональной деятельностью, выплачиваемые, как правило, при условии оставления работы, дающей право на назначение пенсии за выслугу лет. Пенсии за выслугу лет устанавливаются в связи с длительной подземной работой,

работой с особо вредными и тяжелыми условиями труда, а также в случаях занятия лицами некоторыми видами профессиональной деятельности, связанной с риском преждевременного профессионального старения.

Пенсия за выслугу лет служит формой материального обеспечения таких категорий работников, которые из-за особого характера профессии не могут продолжать работать по данной профессии в силу особых требований, предъявляемых к состоянию здоровья данной категории работников, либо в силу того, что дальнейшая работа по прежней профессии не всегда целесообразна в связи с некоторыми обычными возрастными изменениями, а также в силу того, что продолжение работы в этих условиях труда и в этих

профессиях с высокой степенью вероятности может привести к утрате или снижению трудоспособности, установлению инвалидности. Цель пенсии за выслугу лет — освободить таких граждан от необходимости продолжать свою прежнюю работу, компенсировать им в значительной части утраченный заработок в связи с переходом на другую работу либо полным прекращением трудовой деятельности.

Пенсия за выслугу лет назначается при наличии определенной продолжительности специального трудового стажа, как правило, независимо от возраста и состояния профессиональной трудоспособности. Порядок исчисления специального трудового стажа устанавливается с учетом особенности и специфики характера и условий труда, а также профессий. Суммирование различных видов специального стажа не допускается.

Законодательством не предусмотрено назначение пенсии за выслугу лет при неполном специальном трудовом стаже ( исключение установлено для работников гражданской авиации в случаях оставления летной работы по состоянию здоровья).

В некоторых случаях дополнительными условиями для назначения пенсии за выслугу лет может быть достижение определенного возраста, а также наличие общего трудового стажа. В отличие от пенсии по старости пенсии за выслугу лет назначаются четко очерченному в законодательстве кругу лиц и выплачиваются, как правило, при

условии оставления работы (службы), с выполнением которой она установлена. При выполнении работы другого характера пенсия за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

К пенсиям за выслугу лет, назначаемым по Закону РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г., не начисляются никакие виды надбавок, кроме надбавки участникам Великой Отечественной войны.

Действующее законодательство предусматривает широкий круг лиц, имеющих право на пенсию за выслугу лет. Пенсии за выслугу лет установлены для работников просвещения и здравоохранения, работников летно-подъемного состава гражданской авиации, работников театрально-зрелищных предприятий и коллективов, военнослужащих рядового и начальствующего состава органов Министерства внутренних дел, работников прокуратуры, имеющих классные чины; работников налоговой полиции и

таможенной службы, государственных служащих.

***Пенсии по инвалидности***

Пенсии по инвалидности — ежемесячные денежные выплаты, назначаемые гражданам, признанным в установленном порядке инвалидами и имеющим необходимый трудовой стаж.

*Понятие инвалидности*

Причины и группы инвалидности и их юридическое значение

Закон РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. дает следующее понятие термина «инвалид».

Инвалид — это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты ( ст. 1 Закона). Под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. Порядок и условия признания лица инвалидом регулируются постановлением Правительства РФ от 13 августа 1996 г. № 965 « О порядке признания граждан инвалидами», которым утверждено Положение о признании лица инвалидом. Граждане направляются на медико-социальную экспертизу учреждением здравоохранения или органом социальной защиты населения. В направлении учреждения здравоохранения указываются данные о состоянии здоровья гражданина, отражающие степень нарушения функций органов и систем, состояние компенсаторных возможностей организма, а также результаты проведенных реабилитационных мероприятий. В случае отказа в направлении на медико-социальную экспертизу лицо или его законный представитель может обратиться в бюро медико-социальной экспертизы самостоятельно. Освидетельствование проводится только на основании письменного заявления лица либо его законного представителя.

Специалисты, проводящие медико-социальную экспертизу, рассматривают представленные медицинские документы, проводят личный осмотр гражданина, оценивают степень ограничения его жизнедеятельности и коллегиально обсуждают полученные результаты. Решение о признании лица инвалидом либо об отказе в установлении инвалидности принимается полным составом специалистов, принимающих экспертное решение, простым большинством голосов. Основаниями для признания гражданина инвалидом являются:

- нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;

- ограничение жизнедеятельности (полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью);

- необходимость осуществления мер социальной защиты гражданина.

Эти признаки должны присутствовать в комплексе, наличие одного из указанных признаков не является достаточным условием для признания гражданина инвалидом.

***Пенсии по случаю потери кормильца***

Пенсии по случаю потери кормильца по закону РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации»

Пенсии по случаю потери кормильца — это ежемесячные денежные выплаты, назначаемые в случае смерти кормильца нетрудоспособным членам семьи, находившимся на его иждивении.

Основанием для назначения пенсии по случаю потери кормильца является смерть кормильца, а также признание лица безвестно отсутствующим либо объявление его умершим. Порядок признания лица безвестно отсутствующим, а также объявление лица умершим регулируется ст. 42—45 ГК РФ. Семьи военнослужащих, пропавших без вести в период военных действий, приравниваются к семьям погибших вследствие военной

травмы.

Право на пенсию по случаю потери кормильца закреплено в нескольких

нормативных актах (ст. 28—42 Закона РФ «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей»; ст. 50—76 Закона РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации»; Закон РФ «О пенсионном обеспечении родителей погибших военнослужащих, проходивших военную службу по призыву» от 21 мая 1993 г. и др.) и отличается как по кругу лиц, имеющих право на пенсионное обеспечение, так и по основаниям, условиям и размерам назначаемой пенсии.

В юридическом составе, влекущем возникновение правоотношений в связи с назначением этой пенсии, выделяют юридические факты, относящиеся к самому кормильцу и к членам его семьи.

По Закону РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации» от 20 ноября 1990 г. пенсия по случаю потери кормильца относится к одному из трудовых видов пенсии (ст. 3 Закона), поэтому обязательным условием ее назначения является наличие у умершего кормильца трудового стажа.

Требование к продолжительности трудового стажа

зависит от причины смерти кормильца. В случаях, если смерть кормильца наступила в результате трудового увечья, профессионального заболевания, военной травмы или заболевания, полученного в период военной службы, пенсия по случаю потери кормильца назначается независимо от продолжительности трудового стажа. В случае, если смерть кормильца наступила вследствие общего заболевания, пенсия по случаю потери кормильца устанавливается, если ко дню смерти кормилец имел общий трудовой стаж такой продолжительности, который был бы необходим ему для назначения пенсии по инвалидности.

***Социальные пенсии***

Социальные пенсии — это принципиально новый институт в российском пенсионном законодательстве. Впервые социальные пенсии вошли в советскую пенсионную систему в связи с принятием Верховным Советом СССР Закона СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР» от 15 мая 1990 г. Основная цель введения социальных пенсий — обеспечение гарантированной государственной минимальной денежной помощи лицам, которые не приобрели права на трудовую пенсию в связи с отсутствием у них трудового стажа.

В соответствии с Законом РФ « О государственных пенсиях в Российской Федерации» социальные пенсии устанавливаются гражданам, не имеющим по каким-либо причинам права на пенсию с связи с трудовой деятельностью. Поскольку, по общему правилу, гражданам, имеющим одновременно право на различные государственные

пенсии, назначается и выплачивается одна по их выбору, социальная пенсия может назначаться вместо трудовой пенсии.

Законодатель четко очерчивает круг лиц, имеющих право на социальную пенсию. Социальная пенсия устанавливается следующим категориям граждан:

а) инвалидам I, II и III групп;

б) детям-инвалидам в возрасте до 16 лет;

в) детям в возрасте до 18 лет, потерявшим одного или обоих родителей;

г) гражданам, достигшим возраста 65 и 60 лет ( соответственно мужчинам и женщинам).

В отличие от пенсии по случаю потери кормильца право на получение социальной пенсии в связи со смертью кормильца законодатель признает только за детьми, не достигшими 18- летнего возраста. Другие категории граждан ( пасынок; падчерица; нетрудоспособный супруг; родители; лица, осуществляющие уход за детьми умершего кормильца, и др.) право на назначение социальной пенсии не имеют.

В отличие от пенсии по старости право на социальную пенсию признается за лицами с более высокими возрастными границами. Если пенсия по старости на общих основаниях устанавливается при достижении мужчинами 60 лет, а женщинами — 55 лет, то для назначения социальной пенсии возраст увеличивается на 5 лет.

Социальная пенсия не исчисляется из заработка, размер пенсии устанавливается в твердой сумме дифференцированно для различных социальных категорий нетрудоспособных граждан.

Социальная пенсия устанавливается:

- в размере минимальной пенсии по старости — инвалидам I и II групп с детства;

- детям-инвалидам;

- детям, потерявшим обоих родителей, умершей одинокой матери (детям-сиротам);

- в размере 2/3 минимальной пенсии по старости — инвалидам II группы (кроме инвалидов II группы с детства); детям, потерявшим одного из родителей;

- гражданам, достигшим 65 и 60 лет (соответственно мужчинам и женщинам);

- в размере 1/2 минимальной пенсии по старости — инвалидам III группы.

К социальным пенсиям начисляется только один вид надбавки — надбавка на уход. Надбавка на уход начисляется только инвалидам с детства I группы, а также детям-инвалидам. Работающим пенсионерам, получающим социальную пенсию, пенсия выплачивается в полной сумме, без учета заработка.

*РАЗДЕЛ 3 АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО*

**Тема 3.1 Административное правонарушение и административная ответственность**

Вопросы для изучения:

1. Понятие, предмет, метод, принципы и система административного права.

2. Источники административного права и административно-правовые нормы

# 3. Административное правонарушение

4. Административная ответственность, как вид ответственности

5. Виды административных наказаний

6. Сущность и виды административного процесса (порядок наложения административных взысканий)

7. Порядок рассмотрения дел об административных правонарушениях.

**Вопрос № 1. Понятие, предмет, метод, принципы и система административного права**

**Административное право** – это отрасль российского права, содержащая правовые нормы, регулирующие общественные отношения, возникающие в связи с организацией и функционированием системы исполнительной власти.

Реализация исполнительной власти - это регулирование общественных отношений, возникающие на государственных и территориальных уровнях Российской Федерации.

**Предмет административного права** - общественные отношения, возникающие, в сфере государственного управления в пределах которой субъекты исполнительной власти повсеместно руководят хозяйствами, социально-культурными и административно-политическими процессами.

## Исполнительная власть и административное право

## В соответствии с принципом разделения властей, единая государственная власть организационно и институционально подразделяется на три относительно самостоятельные ветви – законодательную, исполнительную и судебную. В соответствии с этим и создаются высшие органы государства, которые взаимодействуют на началах сдержек и противовесов, осуществляя постоянно действующий контроль друг за другом. Однако среди них должен быть лидирующий орган, иначе между ними возникает борьба за лидерство, которая может ослабить каждую из ветвей власти и государственную власть в целом. Лидирующая роль принадлежит представительным органам.

Исполнительная власть должна быть подзаконной. Её главное предназначение – исполнение законов, их реализация. В подчинении исполнительной власти находится большая сила – чиновничий аппарат, силовые министерства и ведомства. Всё это составляет объективную основу для возможной узурпации всей полноты государственной власти как раз органами исполнительной власти. Поэтому в демократическом государстве формирование и порядок деятельности административной (исполнительной) ветви государственной власти должны быть чётко урегулированы юридическими нормами.

*Административное законодательство является правовой основой построения и эффективного функционирования самой большой, самой активной, самой мощной подсистемы государственного аппарата – исполнительной власти.*

В законодательстве и юридической литературе как очень близкие используются понятия: исполнительная власть, государственное управление, государственная администрация, административная власть. Эти понятия связаны с властной деятельностью, которая осуществляется под руководством более высокой власти (парламента, монарха и т.д.). Но их смысл не совпадает полностью. Управление – это деятельность, администрация – основной субъект этой деятельности, власть – главный способ её (деятельности) осуществления. Понятие «государственное управление» прежде всего, раскрывает содержание властной деятельности, понятие «государственная администрация» связано с её субъектом. Понятия «административная власть» и «исполнительная власть» не идентичны, но оба соединяют субъектов, деятельность и методы воздействия, часто под ними понимают только власть. Все эти названия связаны с понятием, которое включает в себя три основных признака: управленческий (исполнительный, административный) аппарат (совокупность служащих, органов), выполняемую им деятельность (управленческую, исполнительную, административную) и используемую им при этом управленческую (исполнительно-распорядительную, административную) власть.

## Метод административного права

Метод административного права – это совокупность предписывающих, запрещающих и дозволительных средств воздействия на управленческие отношения.

Характеристика административно-правового метода:

1. представляет собой определенное соотношение средства предписания, запрета и дозволения;
2. наиболее присущи правовые средства распорядительного типа;
3. чаще всего представляет одностороннее волеизъявление одного из участников регулируемого отношения;
4. не исключает использования диспозитивных средств;
5. отличается динамизмом, что обусловлено природой управленческих отношений.

Предписание – метод правового урегулирования, предполагающий возложение на субъекта управленческой деятельности обязанностей совершения определенных действий в условиях, предписанных административно-правовой нормой.

Запрет – метод правового регулирования, предполагающий возложение обязанностей на участников управленческих отношений воздержаться от определенного варианта поведения под угрозой применения мер государственного принуждения.

Дозволение – метод правового регулирования, предоставляющий участникам управленческих отношений возможности самим выбирать наиболее приемлемый вариант поведения в тех пределах, которые определены нормами административного права.

*Функции административного права*

1.Подзаконное нормотворчество

2.Правоисполнительная

3. Правоохранительная

***Принципы административного права***

Принципы административного права, т.е. основополагающие идеи, требования, выражающие сущность административного права. К числу основных принципов относятся:

* демократизм нормотворчества и реализации права
* равенство граждан перед законом и правоприменителем
* взаимная ответственность государства и личности
* федерализм
* гуманизм
* законность

## Субъекты административного права

## Субъект права в любой отрасли права - это обладатель, носитель определенных прав и обязанностей, которыми он наделен в связи с необходимостью реализации своих жизненных потребностей, полномочий, возложенных на него правовым актом, участием в жизни общества, коллектива, государства. В административном праве нормы реализуются гражданами, их объединениями, государственными органами и т.д., которые и являются в этом случае субъектами административного права, носителями конкретных прав и обязанностей. Полномочия, которыми наделены субъекты административного права, имеют определенные особенности по своему характеру, объему, формам выражения. Полномочия субъектов административного права могут выражать право гражданина на получение высшего образования или занятия предпринимательской деятельностью или только обязанности, например, обязанность граждан и организаций блюсти правила общественного порядка, благоустройства, являться в правоохранительные органы по их вызову и т.д. Есть полномочия, состоящие из правообязанностей, например, право обучаться в образовательном учреждении и обязанность получить там определяемый государством обязательный минимум образования. Полномочия, которыми наделен субъект административного права, предоставляются ему в одних случаях по его желанию, например, гражданин обращается с заявлением в государственный орган, в другом случае - вопреки его желанию, например, лицо при привлечении его к административной ответственности, наделяется обязанностями исполнить меру административного взыскания, имея при этом определенные права и обязанности, в том числе по принудительному исполнению. Права и обязанности субъекта административного права образуют его правовой статус.

## Система административного права

Система административного права – внутреннее строение административного права как отрасли права, совокупность взаимосвязанных, взаимообусловленных правовых институтов и норм.

*Признаки системы административного права:*

* обусловлена спецификой регулируемых общественных отношений;
* представляет собой объективное правовое явление;
* характеризуется взаимосвязанностью и взаимообусловленностью административно-правовых норм и институтов;
* включает определенные элементы;
* изменяется с учетом изменения предмета правового регулирования (управленческих отношений).

Институты административного права:

* принципов государственного управления;
* административно-правового статуса граждан (физических лиц);
* административно-правового статуса органов исполнительной власти;
* государственной и муниципальной службы;
* административно-правового статуса негосударственных (общественных) объединений;
* административно-правового статуса предприятий, учреждений и иных субъектов управления;
* административно-правовых режимов;
* форм государственного управления;
* методов государственного управления;
* административной ответственности;
* административного процесса;
* обеспечения законности в государственном управлении;
* административно-правовых норм межотраслевого управления (координации);
* административно-правовых основ управления в сфере экономики;
* административно-правовых основ управления в административно-правовой сфере;
* административно-правовых основ управления в социально-культурной сфере.

## Вопрос № 2 Источники административного права и административно-правовые нормы

Источники административного права — это внешние формы выражения административно-правовых норм. В практическом варианте имеются в виду юридические акты различных государственных органов, содержащие такого рода правовые нормы, т.е. нормативные акты (закон и нормативно-правовой акт подзаконного характера). Совокупность нормативных правовых актов, регламентирующих правоотношения, в совокупности составляющие предмет административного права, образует административное законодательство.

В законодательном массиве административного права следует выделять:

- общеправовые законодательные акты (прежде всего, Конституцию России), отраслевые законодательные акты (ФКЗ о Правительстве, КоАП РФ, ФЗ о системе государственной службы и т.п.);

- законодательные акты, относящиеся к другим отраслям права и межотраслевым общностям, однако имеющие в своей структуре нормы, регламентирующие административно-правовые отношения (Таможенный, Налоговый, Лесной кодексы и др.);

- международные акты, действующие в данной сфере правоотношений. Система источников административного права выглядит следующим образом[[63]](#footnote-63)

***На федеральном уровне:***

1. Конституция РФ
2. Общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ
3. Постановления Конституционного Суда РФ
4. Федеральные конституционные законы
5. Федеральные законы, включая законы РФ и РСФСР, кодексы РФ и основы законодательства РФ
6. Нормативные указы Президента РФ
7. Нормативные акты палат Федерального Собрания РФ
8. Нормативные постановления Правительства РФ
9. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти (постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения)[[4]](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C0%E4%EC%E8%ED%E8%F1%F2%F0%E0%F2%E8%E2%ED%EE%E5_%EF%F0%E0%E2%EE#cite_note-4)
10. Нормативные акты некоторых федеральных государственных органов с особым статусом (например, Центральный банк РФ)

***На региональном уровне:***

1. Конституции (уставы) субъектов РФ
2. Постановления конституционных (уставных) судов субъектов РФ
3. Законы субъектов РФ
4. Нормативные акты высших должностных лиц субъектов РФ
5. Нормативные акты законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ
6. Нормативные акты высших (коллегиальных) исполнительных органов государственной власти субъектов РФ
7. Нормативные акты органов исполнительной власти субъектов РФ отраслевой и функциональной компетенции

***На муниципальном (местном) уровне:***

1. Уставы муниципальных образований
2. Нормативные акты представительных органов муниципального образования
3. Нормативные акты главы муниципального образования
4. Нормативные акты местной администрации

*Административно-правовые нормы*. *Понятие и особенности административно-правовых норм*

Норма административного права, как и норма любой другой отрасли права, представляет собой правило общего характера, определенную меру (масштаб) должного или возможного поведения, установленную государством и охраняемую специальными государственными средствами.

Административно-правовая норма - это норма права, регулирующая общественные отношения в сфере государственного управления, а также отношения управленческого характера, возникающие в иных областях государственной деятельности.

*Виды административно-правовых норм*

* материальные и процессуальные
* обязывающие, уполномочивающие, запретительные и поощрительные
* общероссийские, территориальные, межтерриториальные и местные
* срочные и бессрочные

Элементами (составными частями) административно-правовых отношений являются: субъекты, объекты и юридические факты.

*Реализация административно-правовых норм*

Реализация норм административного права представляет со­бой процесс претворения в жизнь государственной воли его субъ­ектами. Это выражается в поведении субъектов в соответствии с требованиями юридических норм. В литературе различают не­сколько форм (способов) реализации норм: 1) исполнение; 2) со­блюдение; 3) использование и 4) применение.

Исполнение заключается в активных действиях субъектов пра­ва по выполнению предписаний, содержащихся в норме.

Суть соблюдения — в воздержании субъекта от совершения запрещенных действий. Оно отличается от исполнения пассив­ным поведением субъекта.

При использовании субъект сам принимает решение о том, воспользоваться или нет предоставленным ему субъективным пра­вом (например, на жалобу).

Применение состоит в принятии компетентным государствен­ным органом (уполномоченным должностным лицом) индивиду­ального юридически властного решения (акта) на основе действу­ющей нормы.

Применение административно-правовых норм является важ­нейшей правовой формой деятельности исполнительной власти и осуществляется в особом процессуальном порядке (например, применение административного взыскания, лицензирование, при­зыв на военную службу).

# Вопрос № 3 Административное правонарушение

## 1. Понятие и признаки административного правонарушения

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

*Отличие административного проступка от дисциплинарного проступка* в том, что дисциплинарный проступок нарушителя связан с его отношениями с органом, учреждением, предприятием, где он служит, работает, учится; а для административного проступка это не характерно.

Административная ответственность отличается от дисциплинарной в первую очередь тем, что при административной ответственности субъекты не находятся в служебном подчинении, а при дисциплинарной они находятся в служебной подчиненности.

Отличие административного проступка от преступления более сложное, так как по субъектам, объектам, субъективной стороне данные правонарушения часто совпадают. Совершение административного проступка влечет применение к виновным мер государственного принуждения в виде административных взысканий, налагаемых, как правило, полномочными органами государственного управления, что также составляет особенность этих проступков.

***Административная ответственность*** – это самостоятельный вид юридической ответственности, которая заключается в том, что орган управления или должностное лицо вправе применить к лицу, совершившему административное правонарушение меры административного взыскания.

Административное взыскание применяется органами или должностными лицами в отношении лиц неподчиненных им по работе или службе.

Административная ответственность регулируется нормами административного права.

Основной нормативный акт, устанавливающий административную ответственность физических лиц, является КоАП РФ.

Основанием для привлечения к административной ответственности является административное правонарушение.

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

## Юридический состав административного правонарушения

Административное правонарушение обладает всеми признаками правонарушения.

***Признаки административного правонарушения:***

**1.** Это акт поведения, *выражающийся в действии или бездействии.* Мысли, интеллектуальная деятельность человека, желание, если они не воплотились в проступках не могут считаться правонарушением.

**2.** Это *противоправное деяние*, т.е. такое деяние, которое запрещено нормами права.

Возможны *2 варианта*, которые предусматриваются нормативными актами:

*1) устанавливается запрет совершения определенного действия;*

Противоправность возникает из-за нарушения запрещающей нормы

*2) закрепляется обязанность совершить определенное действие*

Противоправность возникает из-за невыполнения юридической обязанности.

**3.** *Виновность*

Применительно к конкретному правонарушению предусматривается:

- умысел;

- неосторожная форма вины.

**4**. Правонарушение может быть *совершено вменяемым субъектом достигшим возраста*, с которого наступает ответственность за совершение правонарушения.

**5.** Правонарушением является такое деяние, за которое *предусмотрена юридическая ответственность.*

**6.**Правонарушение *наносит вред обществу, поэтому опасно и нежелательно.*

Если деянием не причинено существенного вреда обществу, оно не является правонарушением.

## 4. Отграничение административного правонарушения от преступления

***Виды правонарушений:***

Правонарушения подразделяются на:

* преступления;
* проступки.

Преступление – это общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным Законодательством, которое наносит вред основам общества – государственному строю, основным правам и свободам граждан.

Проступок – менее опасное противоправное деяние не предусмотренное уголовным законодательством.

***Проступки делятся на:***

* ***административные;***

это правонарушения посягающие на порядок государственного управления( нарушение правил дорожного движения, противопожарной безопасности и др.)

* дисциплинарные;

это противоправные нарушения трудовой, служебной или учебной дисциплины.

* ***гражданские правонарушения (деликты);***

это правонарушения, состоящие в неисполнении или ненадлежащем исполнении взятых обязательств, в причинении имущественного вреда, в заключении противоправных сделок

За совершение преступления или проступка нарушитель всегда привлекается к юридической ответственности.

***Административные правонарушения***

**Административное правонарушение** - это противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или соответствующими законами субъектов РФ установлена административная ответственность.

Юридически значимые и необходимые признаки административного правонарушения образуют его состав.

**Элементы данного состава**:

• субъект;

• объект;

• объективную сторону;

• субъективную сторону.

Субъектами административных правонарушений могут быть как физические, так и юридические лица.

Физические лица подлежат административной ответственности при условии, что к моменту совершения административного правонарушения они достигли возраста 16 лет.

Юридические лица могут быть субъектами административной ответственности, в частности, в области землепользования, строительства, охраны окружающей среды, налоговых и таможенных отношений и т. д.

Вообще, юридическая ответственность наступает лишь в том случае, если деяние посягает на какие-либо охраняемые общественные отношения. Данные отношения и являются объектом правонарушения.

Чтобы быть наказуемым, деяние должно иметь внешнее, объективное выражение, которое принято называть объективной стороной. Объективная сторона административного правонарушения охватывает три элемента.

1. Противоправное деяние (действие или бездействие).

2. Вредные последствия. В подавляющем большинстве случаев административная ответственность предусматривается за само противоправное деяние, независимо от того, повлекло ли оно какие-либо отрицательные последствия или нет.

3. Причинно-следственная связь между противоправным деянием и вредными последствиями. Причинно-следственная связь -это объективная связь между явлениями, в которой одно из них выступает причиной другого, а последнее - следствием первого.

**Вопрос № 4 Административная ответственность, как вид ответственности**

|  |
| --- |
|  |
| Административная ответственность выполняет большую профилактическую роль в предупреждении преступлений, поскольку объект посягательства во многих административных правонарушениях и уголовных преступлениях один и тот же: права и свободы граждан, собственность, общественный порядок, порядок управления и другие административно-правовые отношения.  Особенность административной ответственности состоит в том, что исключительно широк правовой аспект регулируемых общественных отношений. Административное принуждение и административная ответственность предназначены для защиты личности, охраны прав и свобод человека и гражданина, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты общественной нравственности, охраны окружающей среды, установленного порядка т общественной безопасности, собственности, защиты законных экономических интересов физических и юридических лиц, общества и государства от административных правонарушений[[64]](#footnote-64).  Итак, административная ответственность представляет собой разновидность юридической ответственности.  Несмотря на то, что в КоАП РФ есть глава носящая название «Административное правонарушение и административная ответственность», легального определения административной ответственности кодекс не содержит.  Учитывая данное нами понятие юридической ответственности, административную ответственность можно определить следующим образом - это сложно правовое явление, состоящее в применение к лицу (субъекту), совершившему *административное правонарушение*, предусмотренных законом мер государственного принуждения в установленном для этого процессуальном порядке.  В комментариях к КоАП РФ, рассуждая об определении административной ответственности, отмечают следующее: «…анализ статей гл.1 Кодекса позволяет сделать вывод, что законодатель под административной ответственностью понимает *назначение судьями, уполномоченными органами и должностными лицами предусмотренного КоАП наказания за административное правонарушение*»[[65]](#footnote-65).  В целом вопрос об определении понятия «административной ответственности» не носит дискуссионного характера, однако предметом бурных споров является выделение из административной ответственности самостоятельных (отличных) видов ответственности.  Дискуссионным является вопрос о выделении в качестве самостоятельного вида юридической ответственности финансовой (налоговой) ответственности. Полями сражения при этом были периодические издания, законодательные органы федерального уровня и субъектов федерации, залы судебных заседаний. Позиция одних заключалась в том, что налоговая ответственность (финансовая ответственность) является самостоятельным видом юридической ответственности[[66]](#footnote-66). Этого же мнения придерживался и законодатель, в результате чего в налоговом законодательстве применялись следующие понятия - "финансовая ответственность", "налоговое правонарушение" и "налоговая ответственность" и дополнительно отсылочные нормы в части применения мер административной ответственности, если таковые предусмотрены КоАП.  Выполняя фискальные задачи, законодатель постарался завуалировать административную ответственность за налоговые правонарушения, применяя понятие налоговые санкции. Это позволяло в упрощенном порядке (с позиции силы) решать вопросы привлечения к ответственности налогоплательщиков[[67]](#footnote-67).  Другая точка зрения сводилась к тому, что правовая природа налогового правонарушения не отличается от природы административного правонарушения, поэтому ответственность за их совершение должна квалифицироваться как административная ответственность. Так, например, Л.А.Калинина отмечала: «Если рассматривать финансовую и налоговую ответственность как разновидность административной, то, очевидно, что принятие того или иного отраслевого закона, в том числе и кодифицированного, которым регулируется указанная сфера общественных отношений, не влечет возникновения нового подвида юридической ответственности. В противном случае следует признавать предпринимательскую, земельную, бюджетную, экологическую, аграрную, таможенную ответственность»[[68]](#footnote-68).  На наш взгляд, правы те авторы, которые не выделяют налоговую (финансовую) ответственность в качестве самостоятельного вида юридической ответственности.  Вряд ли можно поставить под сомнение, что именно институт административной ответственности является средством защиты в налоговых правоотношениях, в которых присутствует и административный контроль, и надзор. Принимаемые в налоговых отношениях меры административного принуждения имеют целью, прежде всего, предупреждение и пресечение налоговых правонарушений, а также соблюдение установленного законом порядка управления.  Автор согласен с точкой зрения С.Г. Пепеляева, изложенной им в Комментарии к главе 15 части первой НК РФ. «Термин «налоговая ответственность» применен законодателем в п.2 ст.108 НК РФ как синоним понятия «ответственность за совершение налогового правонарушения».  Взыскания, установленные главой 16 НК РФ «Виды налоговых правонарушений и ответственность за их совершение», являются мерами административной ответственности. «Основанием такой ответственности служит налоговое правонарушение как вид административного проступка. Специфических мер воздействия за нарушения налогового законодательства НК РФ не предусмотрено. Эти меры сводятся к применению типичного административного взыскания – штрафа»[[69]](#footnote-69).  К разрешению спора о правовой природе налоговых взысканий в виде штрафа был привлечен и Конституционный Суд России, который в Определении Конституционного Суда РФ от 05 июля 2001 г. N 130-О. По запросу Омского областного суда о проверке конституционности положения пункта 12 статьи 7 Закона Российской Федерации "О налоговых органах Российской Федерации"[[70]](#footnote-70), занял позицию тех юристов, которые не признают налоговую ответственность как новый вид юридической ответственности.  Конституционный Суд России указал, что санкции за налоговые правонарушения являются административно-правовыми, т. е. имеет место административно-правовая ответственность за налоговые правонарушения – «штрафные санкции, применяемые налоговыми органами за нарушение норм законодательства, направленного на обеспечение фискальных интересов государства, относятся к мерам взыскания административно-правового характера (за административные правонарушения) и осуществляются в рамках административной юрисдикции, а потому правосудие по такого рода делам, по смыслу статьи 118 (часть 2) и 126 Конституции Российской Федерации, осуществляется посредством административного судопроизводства».  В заключение данного параграфа подчеркнем, что к характерным особенностям административной ответственности можно отнести следующее:  - административная ответственность налагается за административные правонарушения;  - административная ответственность всегда представляет собой следствие противоправного действия (бездействия) юридического или физического лица;  - административная ответственность по преимуществу наступает вследствие правонарушений в сфере общегосударственных, а не частно-правовых интересов.  Основанием административной ответственности является административное правонарушение.  Итак, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том. Что  **Административная ответственность –** одна из видов юридической ответственности, которая выражается в применении уполномоченными органами, должностным лицом административного взыскания к лицу, совершившему административное правонарушение.  **Особенности:**  1). *Основанием* является административное правонарушение (а например в уголовной ответственности – преступление; в административной – административный проступок; материальной – причинение материального ущерба);  2). *Субъекты* административной ответственности – как физические лица с 16 лет (должностные лица, иностранцы, лица без гражданства, граждане) и юридические лица;  3). За административное правонарушение предусмотрено *административное наказание*.  4). Административные наказания предусмотрены и налагаются органами, должностными лицами на неподчиненных им правонарушителей (в отличии например, от дисциплинарной ответственности);  5). Применение мер административной ответственности не влечет судимости, увольнения с работы;  6). Наложение на правонарушителей административных наказаний осуществляется в специальном порядке – производство по делам об административных правонарушениях. |

**Вопрос № 5 Виды административных наказаний**

**Административное наказание** или **Административное взыскание** — мера [административной ответственности](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) за совершение [административного правонарушения](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5).

Административные наказания в России налагаются на [граждан](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BD), [должностных](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE) и [юридических лиц](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE) в соответствии с [Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%BE%D0%B1_%D0%B0%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%D1%85) и административными законами [субъектов РФ](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%83%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8). Последние в качестве наказаний могут предусматривать только предупреждение и штраф.

Содержание административного наказания определяется его целями, и согласно [КоАП](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%90%D0%9F" \o "КоАП), применяется в целях предупреждения совершения административных правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Административное наказание, выражая негативную оценку государством правонарушения, причиняя вред (моральный, имущественный) виновному, не носит репрессивного характера, и лишено такого назначения, как [кара](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0) (термин «кара» не употребляется по отношению к наказанию в Российской Федерации, поскольку права человека и его свободы — высшая ценность государства). Поэтому функции наказания не карательные, а предупредительные, задачами которых является воспитание.

При малозначительности совершённого правонарушения, лицо может быть освобождено от административного наказания.

***Виды административных наказаний***

В [КоАП РФ](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%BE%D0%B1_%D0%B0%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%D1%85" \o "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях) ч. 1 ст. 3.2. «Виды административных наказаний» содержится исчерпывающий перечень административных наказаний:

1. [Предупреждение](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) — выносится в письменной форме и выражается в официальном порицании физического или юридического лица (устное предупреждение не является наказанием и является только рекомендацией);
2. Административный [штраф](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%84) — денежное взыскание в определённых размерах в пользу государства;
3. [Конфискация](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) орудия совершения или предмета правонарушения — принудительное безвозмездное обращение в федеральную собственность или собственность субъекта РФ не изъятых из оборота вещей. Назначается судьей;
4. Лишение специального права — лишение физического лица ранее предоставленного ему специального права (охоты, управления транспортным средством, маломерным судном);
5. [Административный арест](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B0%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82) — содержание нарушителя в условиях изоляции от общества (применяется лишь в исключительных случаях и на срок до 15 суток, а за нарушение режима контртеррористической операции до 30 суток, назначается судьёй);
6. [Административное выдворение](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) за пределы РФ лиц без гражданства и иностранных граждан;
7. [Дисквалификация](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F) — лишение права занимать определенные должности в органах юридических лиц;
8. Административное приостановление деятельности — временное прекращение деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя, устанавливается на срок до 90 суток. Важно не путать этот пункт с приостановлением деятельности как меры производства (до 5 суток);
9. [Обязательные работы](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B) заключаются в выполнении физическим лицом, совершившим административное правонарушение, в свободное от основной работы, службы или учебы время бесплатных общественно полезных работ.

В КоАП РФ Статьей 3.3. законодатель определяет ***основные и дополнительные административные наказания***

1. Предупреждение, административный штраф, лишение специального права, предоставленного физическому лицу, административный арест, дисквалификация, административное приостановление деятельности и обязательные работы могут устанавливаться и применяться только в качестве основных административных наказаний.

2. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения, а также административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства может устанавливаться и применяться в качестве как основного, так и дополнительного административного наказания.

3. За одно административное правонарушение может быть назначено основное либо основное и дополнительное административное наказание из наказаний, указанных в санкции применяемой статьи Особенной [части](consultantplus://offline/ref=DDA299E97998149D5E87E23B50D359FC896D2CFA9FE5BF2CD61C25BBBDE0E450B8EDBDFC5D1ECF38e3jDN) настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административной ответственности.

# Вопрос № 6. Сущность и виды административного процесса (порядок наложения административных взысканий)

## 1. Понятие и признаки административного процесса. Административное производство

Известно, что правосудие всегда осуществляется в процессуальной форме, которая является ее атрибутивным признаком. А исполнительная власть, управление может иметь процессуальную форму, а может и не иметь. Соответственно можно различать процессуальную и непроцессуальную формы осуществления власти.

Юридический процесс можно понимать как властную деятельность уполномоченных субъектов, направленную на решение конкретных юридических дел и достаточно полно урегулированную процессуальными нормами. Раскрывая это понятие, необходимо выделить основные признаки юридического процесса.

Во-первых, это деятельность, в которой реализуются властные полномочия. В соответствующих отношениях участвуют и граждане, и организации, но лидирующая роль принадлежит носителям публичной власти. Властность отличает процесс от разнообразных процедур (заключение договоров, организация пресс-конференций, регистрации и т. д.).

Во-вторых, результатом процессуальной деятельности является решение юридических дел (принятие нормативного акта, при­ем в гражданство, применение санкции и т. д.). Поэтому она оформляется официальными документами как промежуточными, так и итоговыми.

В-третьих, она с большей или меньшей степенью детальности регламентируется процессуальными нормами, которые определяют участников процесса, их права и обязанности, подведомственность, последовательность и сроки совершения действий, правила оформления документов, принятия, обжалования, исполнения решений.

К сожалению, реализация властных полномочий не всегда регулируется достаточно полно и четко. В этом отношении предстоит проделать большую работу, ибо развитость процессуальной формы — необходимое условие и показатель состояния демократии и законности в стране, в отдельных сферах государственной жизни.

## 2. Правовое регулирование и принципы административного процесса

Ст. 4.1 КоАП РФ содержит материально-правовые нормы, определяющие общие правила (принципы) наложения административных наказаний, а не процессуальные нормы.

Общие правила наложения административных наказаний основываются на принципах равенства перед законом, презумпции невиновности, законности, индивидуализации наказания.

Принципы административного процесса – основополагающие идеи, общие начала, лежащие в основе административного процесса и раскрывающие его сущность.

* Принцип законности – реализация материальных административно-процессуальных норм должна строиться в точном соответствии с административно-процессуальными нормами;
* Принцип процессуального равенства означает равенство сторон независимо от пола, рассы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, других обстоятельств, во-первых, перед законом; во-вторых, наделение каждой стороны определенным объемом взаимообусловленных прав, обязанностей и ответственности;
* Принцип материальной истины – решение, принятое в рамках административного процесса, должно основываться на тщательном изучении всех условий и обстоятельств управленческого дела, а также состязательности в ходе его рассмотрения;
* Принцип доступности выражается в беспрепятственной возможности каждой из сторон участвовать во всех стадиях процесса в соответствии с имеющим процессуальным статусом;
* Принцип гласности – административный процесс строится на публичных началах, дающих возможность гражданам получить информацию о его ходе и принятых решениях, исключение составляет информация, отнесенная к государственной тайне, а также сведения об интимных сторонах жизни участников процесса;
* Принцип национального языка – процесс ведется на государственном языке Российской Федерации или языке республики – субъекта РФ, автономной области, автономного округа или большинства населения данной местности. Участники процесса, не владеющие языком, на котором он отправляется, обеспечиваются услугами переводчика;
* Принцип быстроты (оперативности) – административный процесс должен отправляться в возможно короткие сроки в рамках, определенных законом;
* Принцип экономичности (малозатратности) – административный процесс должен быть организован таким образом, чтобы свести к минимуму затраты по его отправлению;

Принцип ответственности органов государственного управления и их должностных лиц за ненадлежащее исполнение процесса – органы государственного управления и должностные лица несут установленную законом ответственность за нарушение административно-процессуальных норм, проявленный при этом бюрократизм и волокиту.

*3. Обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность*

 Особую роль при назначении обоснованного и справедливого административного наказания играют обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность за административные правонарушения.

Обстоятельствами, смягчающими административную ответственность, признаются:

- раскаяние виновного;

- добровольное сообщение лицом о совершенном им административном правонарушении;

- предотвращение виновным вредных последствий правонарушения;

- совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;

- совершение административного правонарушения несовершеннолетним, беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Данные обстоятельства являются основанием для выбора менее строгого наказания в пределах санкции нарушенной нормы. Указанные обстоятельства не образуют исчерпывающий перечень. Орган или должностное лицо, решающее дело об административном правонарушении, может признать смягчающими и обстоятельства, не указанные в законе, например, преклонный возраст нарушителя, его болезнь, безупречное поведение на производстве и в быту до совершения правонарушения и т.д.

Обстоятельствами, отягчающими ответственность за административное правонарушение, признаются:

- продолжение противоправного поведения, несмотря на требования уполномоченных на то лиц прекратить его;

- повторное в течение года совершение однородного административного правонарушения, за которое лицо уже подвергалось административному наказанию;

- вовлечение несовершеннолетнего в совершение административного правонарушения;

- совершение административного правонарушения группой лиц;

- совершение административного правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;

- совершение административного правонарушения в состоянии опьянения.

Перечень обстоятельств, отягчающих административную ответственность, не может быть расширен. Он является исчерпывающим, в отличие от перечня смягчающих обстоятельств. Это исключает признание иных оснований в качестве отягощающих вину, а равно и оснований для усиления административного наказания.

Обстоятельствами, отягчающими административную ответственность, могут быть признаны лишь те, которые не представляют собой объективные признаки административного правонарушения, как, например, состояние опьянения не расценивается подобным обстоятельством в случае управления транспортным средством водителем, находящимся в состоянии опьянения, поскольку данное правонарушение образует состав самостоятельного административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 12.8 КоАП РФ.

* 1. ***Давность привлечения к административной ответственности***

При решении вопроса о привлечении правонарушителя к административной ответственности учитываются давностные сроки назначения административного наказания. Оно не может быть назначено по истечении двух месяцев со дня совершения административного правонарушения, а при длящихся правонарушениях (например, проживание без регистрации) – двух месяцев со дня его обнаружения.

В соответствии со ст. 4.5 КоАП РФ эти сроки не распространяются на нарушения налогового, валютного, антимонопольного, экологического, таможенного законодательства, законодательства о защите прав потребителей и на некоторые другие случаи. За эти нарушения предусмотрен годичный срок давности со дня совершения либо обнаружения административного правонарушения.

За административные правонарушения, влекущие применение административного наказания в виде дисквалификации, лицо может быть привлечено к административной ответственности не позднее одного года со дня совершения административного правонарушения, а при длящемся административном правонарушении – одного года со дня его обнаружения.

Кодекс определяет срок погашения административного наказания, т.е. прекращения состояния административной наказанности нарушителя. Лицо считается не подвергавшимся административному наказанию, если в течение года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания не совершило нового административного правонарушения со всеми вытекающими отсюда юридическими последствиями. Следовательно, совершение этим лицом административного правонарушения за пределами истекшего давностного срока для погашения административного наказания не может рассматриваться как повторное и выступать отягчающим ответственность обстоятельством.

Таким образом, наложение административного наказания осуществляется с соблюдением общих правил, установленных в соответствии с принципами равенства перед законом, презумпции невиновности, законности, индивидуализации наказания. Особую роль при назначении наказания играют обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность за административное правонарушение. Перечень таких обстоятельств устанавливается Кодексом, но следует учитывать, что в процессе рассмотрения дела об административном правонарушении орган или должностное лицо может признать смягчающим обстоятельство, неуказанное в законе

**Вопрос № 7 Порядок рассмотрения дел об административных правонарушениях**

Органы и должностные лица, рассматривающие дела об административных правонарушениях:

1. Судьи (мировые судьи);
2. Комиссии по делам несовершеннолетних;
3. Федеральные органы исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями;
4. Органами и учреждениями исполнительных органов субъектов;
5. Административными комиссиями:
   * Следственные изоляторы;
   * Налоговые органы;
   * Таможенные органы;
   * Федеральная инспекция труда;
   * Военные комиссары;
   * Органы, осуществляющие санитарно – эпидемиологический надзор и другие.

***Задачи производства по делу:*** всестороннее, полное, объективное и своевременное выяснение обстоятельств дела, решения его в соответствии с законом;

* + 1. лицо, в отношении которого по делу об административном правонарушении;
    2. потерпевший;
    3. законный представитель;
    4. защитник и представитель (адвокат и др. лицо);
    5. свидетель;
    6. понятой;
    7. специалист (для применения технических средств для обнаружения, изъятия документов);
    8. эксперт;
    9. переводчик;
    10. прокурор.

***Для обеспечения, производства по делу могут быть использованы меры:***

* + - * доставление;
      * административное задержание (3 часа);
      * личный досмотр вещей, транспортных средств, помещений, территорий;
      * изъятие вещей, документов;
      * отстранение от управления транспортным средством;
      * медицинское освидетельствование на опьянение;
      * задержание транспортного средства;
      * арест товаров, транспортных средств, вещей;
      * привод (при неявки без уважительных причин на рассмотрение дела).

***Стадии производства по делу:***

1. Возбуждение дела. Составляется протокол об административном правонарушении. Если размер штрафа не более 1 мин. размера зарплаты или административное предупреждение – не составляется протокол.

2. Рассмотрение дела – должно быть рассмотрено в 5 – дневный срок со дня получения органом протокола при рассмотрении дела берется прототип.

3. Вынесение постановления по делу возможно:

* назначение административного наказания;
* прекращение производства по делу.

1. Пересмотр постановлений по делу. Решение органа может обжаловать в суд или вышестоящий орган в течение 10 дней со дня получения копий постановления.
2. Исполнение постановления по делу.

**Список используемой литературы**

**Нормативно-правовые акты**

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: Федеральный закон № 51-ФЗ от 30 ноября 1994 года в ред. Федерального закона № 53-ФЗ от 20 апреля 2007 года // Российская газета. – 1994. – 8 декабря; 2007. – 23 апреля.

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон № 195-ФЗ от 30 декабря 2001 года // Российская газета. 2001. 31 декабря.
2. О защите прав потребителей: Закон РФ от 7 февраля 1992 года № 2300-I // Российская газета. – 1992. – 20 февраля.

Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 64-ФЗ от 24 мая 1996 года // Российская газета. – 1996. – 30 мая, 6, 7, 8 июня.

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации М., 2009.

Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 95-ФЗ от 24 июля 2002 года // Российская газета. – 2002. – 27 июля.

Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 24.07.2009) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" // Российская газета, N 73, 16.04.1993.

Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 N 1-ФКЗ (ред. от 28.12.2010) "О военном положении" // Собрание законодательства РФ", 04.02.2002, N 5, ст. 375.

Федеральный закон от 30.12.2001 N 196-ФЗ (ред. от 26.04.2007) "О введении в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 2.

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 30.11.2011, с изм. от 23.04.2012) "О занятости населения в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ, N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, N 3, ст. 148.

Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) "Об объединениях работодателей" // Собрание законодательства РФ, 02.12.2002, N 48, ст. 4741.

Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 07.12.2011) "О несостоятельности (банкротстве)" // Собрание законодательства РФ, 28.10.2002, N 43, ст. 4190.

Федеральный закон от 30.12.2008 N 296-ФЗ (ред. от 28.12.2010) "О внесении изменений в Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" // Собрание законодательства РФ, 05.01.2009, N 1, ст. 4

Федеральный закон от 03.12.2011 N 390-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" и статью 3 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" и признании утратившими силу частей 18, 19 и 21 статьи 4 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" // Собрание законодательства РФ, 05.12.2011, N 49 (ч. 5), ст. 7068.

Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 14.06.2012) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.07.2012) // Собрание законодательства РФ, 01.01.1996, N 1, ст. 1.

5.    Федеральный закон от 8 мая 1996 г. “О производственных кооперативах” //Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 20. Ст. 2321.;

Федеральный закон от 21.11.2011 N 324-ФЗ "О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 28.11.2011, N 48, ст. 6725

Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 29.06.2012) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 06.10.2003, N 40, ст. 3822,

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 30.11.2011, с изм. от 23.04.2012) "О занятости населения в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

Федерального закона от 24 июля 2002 г. N 101-ФЗ "Об обороте земель сельскохозяйственного назначения" // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3018; 2003. N 28. Ст. 2882; 2004. N 27. Ст. 2711 (далее - Закон об обороте земель сельхозназначения)// Собрание законодательства РФ, 23.04.2007, N 17, ст. 1930.

Федеральный закон от 17.07.1999 N 178-ФЗ (ред. от 01.07.2011) "О государственной социальной помощи" // Собрание законодательства РФ", 19.07.1999, N 29, ст. 3699,

Федеральный закон от 25.02.1999 N 40-ФЗ (ред. от 06.12.2011) "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.07.2012) // Собрание законодательства РФ", 01.03.1999, N 9, ст. 1097.

Закон РФ от 14.07.1992 N 3297-1 (ред. от 22.11.2011) "О закрытом административно-территориальном образовании" // Российская газета , N 190, 26.08.1992.

Федеральный закон от 21.07.1997 N 114-ФЗ (ред. от 06.12.2011) "О службе в таможенных органах Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 28.07.1997, N 30, ст. 3586.

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 06.12.2011) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 29.07.2002, N 30, ст. 3032.

Федеральный закон от 07.11.2000 N 136-ФЗ (ред. от 24.07.2009) "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" // Собрание законодательства РФ, 13.11.2000, N 46, ст. 4538.

Федеральный закон от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» // Собрание законодательства РФ, 20.02.1995, N 8, ст. 609.

Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 16.05.2012) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений") // Собрание законодательства РФ, 18.08.2008, N 33, ст. 3852.

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" // Собрание законодательства РФ, 06.03.2000, N 10, ст. 1130.

Постановление Правительства РФ от 29.04.2006 N 260 "О мерах по реализации Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" // Собрание законодательства РФ, 08.05.2006, N 19, ст. 2082.

Постановление Правительства РФ от 20.06.2011 N 499 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в целях повышения эффективности управления федеральными государственными унитарными предприятиями // Собрание законодательства РФ", 11.07.2011, N 28, ст. 4203.

Постановление Правительства РФ от 11.11.2006 N 663 "Об утверждении Положения о призыве на военную службу граждан Российской Федерации" //Собрание законодательства РФ, 20.11.2006, N 47, ст. 4894.

Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 N 942 (ред. от 07.12.2011) "О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации и их семьям" // Собрание законодательства РФ, 22.08.1994, N 17, ст. 2000.

Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 (ред. от 20.06.2011) "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (вместе с "Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия", "Положением о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий") // Собрание законодательства РФ, 27.03.2000, N 13, ст. 1373.

Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 187 (ред. от 31.01.2012) "Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием" // Собрание законодательства РФ", 08.04.2002, N 14, ст. 1296.

Указ президента РФ от 29.04 1996 №604 “ об утверждении положения о проведении конкурса на замещение вакантных государственных должностей федеральной государственной службы // Собрание законодательства РФ 1996 №18 с т2115.

Постановление Президиума АН СССР и ВЦСПС от 14.12.62 “ ОБ утверждении инструкции о порядке замещения вакантных должностей научных работников” // (Бюллетень министерства высшего и среднего специального образования СССР 1963 №3).

Приказа Минобрнауки РФ от 28.12.2011 N 2895 "Об утверждении Порядка приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования" // Российская газета, N 17, 27.01.2012.

**Литература:**

Авакьян С.А. Гражданство Российской Федерации. – М.: Юрист, 2007. 2007.

Азаров Н.И. Теория государства и права. Конспекты лекций и методические указания. М., 2008.

Алексеев С.С. Общая теория права. Т. II. М.: Юрид. лит., 1982., Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Т. 3. М.: Юрид. лит., 1973.

Алексеев С.С. Теория права. М.: БЕК, 1995..

Александров Н.Г. Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. Вып. VIII. М., 1946.

Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР.М., 1974.

Андреев В. С. Конституция СССР о социальном развитии и культуре // Социалистическая законность. 1979.

2004.Ануфриев В.А. Социальный статус и активность личности. М., 2007.

Ананьева К.Я. Комментарии к трудовому праву.-М:Тон-ИКФ,2002 –

Анисимов П.В., Симухин В.Д., Симухин А.В. Административная ответственность в Российской Федерации: Учебное пособие. – М.: Изд-во «Ось-89», 2010.

Баглай М.В., Габричидзе Б.Н. Конституционное право РФ – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2006.

Батяев А. А. Возмещение морального вреда. – М.: «Новая правовая культура», 2006.

Батыгин К. С. Развитие основных форм социального обеспечения в свете новой Конституции СССР // Советское государство и право. 1979.

Безуглов А. А., Солдатов С. А. Конституционное право России. В 3 т. М., Профобразование, 2001.

Богомолова Н.Н. Социальная психология печати, радио и телевидения. - М.: МГУ, 2008.

Брагинский М.И., Витрянский В.В.Договорное право. Книга первая: Общие положения. – М.: «Статут», 2007.

Бриллиантова Н. А ,. Киселев И. Я ; Трудовое право: учеб. / Т78 под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.

Венгеров А.Б. Теория государства и права. Учебник. М., 2007.

Витрук Н. В., Конституционное правосудие – М.: ЮРАЙТ, 2008.

Витрук Н.В. Статус личности в политической системе общества – М.: Юридическая литература, 2006.

Вигдорчик Н. А. Теория и практика социального страхованияМ., 1923.

Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в Росси. М., 2007.

Гражданское право. / Под. ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М.: ПБОЮЛ Л.В. Рожников, 2007. – Т.1

Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2000.

Гусова К.Н. Право социального обеспечения: учебник. –. М.: ПБОЮЛ Грачев С.М., 2001

Давид Р. Основные правовые системы современности // Пер. с фр. и вступ. ст. В.А. Туманова. М.: Прогресс, 1988.

Диденко А.Г. Влияние публично-правовых актов на права и обязанности участников гражданского правоотношения // Гражданское законодательство: Статьи. Комментарии. Практика. Алматы, 2004.

Догадов В. М. Социальное страхование. М., 1926.

Дехтерева Л.П, Пивульского В.В, Шугаева О.А, «Гражданский процесс», Учебник. Издательство Москва «ФОРУМ-ИНФРА-М» 2008.

Дурманов Н.Д. Первый советский уголовный кодекс // Советское государство и право. 1987. № 9.

Ермаков Ю.А. Манипуляция личностью: Смысл, приемы, последствия. Екатеринбург. 1995.

Енгибарян Р. В., Тадевосян Э. В. Конституционное право: Учебник. М., Юристъ, 2000.

Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М., 1986.

Иванкина Т. В. Проблемы правового регулирования распределения общественных

фондов потребления. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979.

1. Иоффе О.С. Право частное и публичное. Гражданское законодательство: Статьи. Комментарии. Практика. Алматы, 2004. Вып. 20
2. Иоффе О.С., Шоргородский Н.Д. Вопросы теории советского права. М. 1961.
3. Калмыков Ю.Х. Вопросы применения гражданско-правовых норм. Саратов, 2006.
4. Каминская М.С. О некоторых проблемах, возникающих при регулировании трудовых отношений // Трудовое право. 1998. № 3. С. 70-74;
5. Кант И. Соч. Т. 4. Ч. 2. М.; 1962.
6. Кикоть В.А. Современные тенденции и противоречия учения о праве собственности в развитых капиталистических странах (научно-аналитический обзор) // Актуальные проблемы современного буржуазного гражданского права. Сборник научно-аналитических обзоров. М., 1983.
7. Ковалюнас Д.А. Санкции в публичном праве. Дис. ... канд. юр. наук. Самара. 2000.
8. Козлова Е. И., Кутафин О. Е. Конституционное право России: Учебник. М., Юристъ, 2002.
9. Колюшин Е. И. Конституционное (государственное) право России: Курс лекций. М., Изд-во Моск. ун-та. 1999. 40. Конституционное право России: Учебник / Отв. ред. А. Н. Кокотов и М. И. Кукушкин. М., Юристъ, 2003.
10. Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права. Учебно-методическое пособие. М., 2001.
11. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под общ. ред. В. Д. Карповича. 2-е изд. доп. и перераб. М., 2002.
12. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / Под ред. Ю.М.Козлова. - М.: Юристъ. - 2010.
13. Комментарий к постановлениям Конституционного Суда Российской Федерации: В 3 т. / Отв. ред. Б. С. Эбзеев. М., Юристъ, 2000, 2002.
14. Кондратьева С.Л. Юридическая ответственность: соотношение норм материального и процессуального права: Дис. …канд.юрид.наук. М., 1998.
15. Лейст О.Э.Санкции и ответственность по советскому праву. М., 2006.
16. МачульскаяЕ. Е. Право социальногообеспечения. Перспективы развития. М., Гордец. 2009.
17. Орловский Ю.П. Комментарии к трудовому праву РФ.-2010. М.;
18. Пиголкин А.С. Нормы советского социалистического права и их структура. В кн.: Вопросы общей теории советского права. М., 1960.
19. Право социального обеспечения: учебник / под ред. КН Гусова. –. М.: ПБОЮЛ Грачев С.М., 2001.
20. Пугачев В.П., Соловьев А.И. Ввведение в политологию. - М., 2005.
21. Решетов Ю.С. Функциональные уровни реализации права// Актуальные проблемы гражданского права и процесса: Сб. мат. Междунар. науч.-практ. конф/ Под ред Д.Х. Валеева, М.Ю. Челышева. М., 2006.
22. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997.
23. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: - Москва, 2011.
24. Рубанов А.А. Эволюция права собственности в основных странах Запада: тенденции и перспективы // Советское государство и право. 1987.
25. Рубанов А.А. Проблемы совершенствования теоретической модели права собственности // Развитие советского гражданского права на современном этапе. М., 1986.
26. Семашко Н. А. Право на социальноеобеспечение. М., 1938.
27. Смолян Г.Л., д.ф.н., академик РАЕН Институт системного анализа.
28. Стоякин Г. Н. Меры защиты в советском гражданском праве. Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Свердловск. 1973.
29. Стучка П.И. Курс советского гражданского права. М., 1928.
30. Казанцев. Д. Еженедельник "Экономика и жизнь" N 36, 2010 г.
31. Казанцева В.И. , Казанцева С.Я. , Васина В.Н. «Трудовое право» Учебник . Издательство Москва, ACADEMA, 2003 год.
32. Калинина. Л. А. Некоторые современные проблемы административной ответственности за нарушения финансового и налогового законодательства // Законодательство. - 2009 г.- №8.
33. Кизилов В. Правовые аспекты административной ответственности юридических лиц в налоговых отношениях // Хозяйство и право. - ноябрь 2011 г.
34. Коршунов Н.М., Мареев Ю.Л. Гражданский процесс. М., 2004
35. Коллектив. Личность, общение: Словарь социально-психологических понятий. Л., 1987.
36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ-ИНФРА-М, 2009.
37. Краткий психологический словарь. - М., 1985.
38. Кузнецов З.В. Философия права в России. М., 2006.
39. КузьминаТ. М. Советское право социального обеспечения. Саратов: Саратовский ун-т, 1982.
40. Курылев С.В. Санкция как элемент правовой нормы // Советское государство и право. - 1964.
41. Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов. Казань.
42. Лейст О.Э. Санкции в советском праве. М., 1962.
43. Лукьянова Е.Г. Теория процессуального права. М., 2003.
44. Малинова И.П. Философия права от метафизики к герменевтике. Екатеринбург, 1995.
45. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права Курс лекций – М.,: Юристъ 2007.
46. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 1.
47. Ожегов С. И. Словарь русскогоязыка. М: Русскийязык, 1984.
48. Общая теория государства и права. Академический курс в 3-х томах. - Изд. 2-е, перераб. и доп. / Отв. ред проф. М.Н. Марченко. - М.: ИКД «Зерцало-М», 2002. - Т.3.
49. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практ. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт-Издат, 2007
50. Пепеляев С. Г. Комментарий к главе 15 "Общие положения об ответственности за совершение налоговых правонарушений" части первой НК РФ // Ваш налоговый адвокат. - №1. - 2011 г
51. Сергеев,.Толстой Ю.К «Гражданское право», Учебник , часть 1 и 2 А.П.. Издательство Москва «ПРОСПЕКТ» 2008.
52. Сергеев,.Толстой Ю.К «Гражданское право», Учебник , часть 3 и 4 А.П.. Издательство Москва «ПРОСПЕКТ» 2008.
53. Словарь русского языка: в 4-х томах. Т.1. - М., 1981.
54. Современная западная социология: Словарь. – М., 1990.
55. Социальные технологии: Толковый словарь. М., 1995.
56. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. М., 1996.
57. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М.: Госюриздат, 1962.
58. Тузов Д.Ою , Аракчеева В.С.. «Правовое обспечение профессиональной деятельности» под редакцией Учебник под редакцией Издательство Москва «ФОРУМ-ИНФРА-М» 2008.
59. Украинский Р.В. Налоговый кодекс о налоговой ответственности. - // Законодательство. - 2009 г. -№5.
60. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права - Иваново: Изд-во Иван. ун-та, 2011.
61. Черниченко С.В. Личность и международное право. М., 1974., Карташкин В.А. Права человека в международном и внутригосударственном праве. М., 1995.
62. Шайхатдинов В.Ш. Теоретические проблемы советского права социального обеспечения. Свердловск, 1986.
63. Шерковин Ю.А. Психологические проблемы массовых информационных процессов. М.: Мысль. 1973.
64. Хабиби Р. Об экономических функциях общественных фондов потребления // Экономические науки.
65. Эбзеев Б.С. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства: Комментарий к постановлениям Конституционного суда Российской Федерации/ Под ред. Б.С. Эбзеева. М., 2000.
66. Яковлев В.Ф. Принуждение в гражданском праве. Проблемы современного гражданского права: Сб. статей. М.: Городец, 2000.

**Судебная практика:**

1. Постановление ВАС от 11 февраля 1997 г. № 3074/96.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1.07.1996 г. № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой ГК РФ».
3. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 3 ноября 2005 года № А13-17222/04-09 // Третейский суд. – 2006. – № 1.
4. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 24 октября 2005 года № А13-1954/2005-09 // Третейский суд. – 2006.
5. Постановление ФАС Московского округа от 22 октября 2003 года № КГ-А40/7686-03 // Арбитражная практика. – М., 2005.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 п. 5 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».
7. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 22 мая 2001 г. N 7598/00 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. - 2001 г. - N 9.
8. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.05.1995 N 5-П "По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда РФ, N 2-3, 1995.
9. Определение Конституционного Суда РФ от 5 июля 2001 г. N 130-О "По запросу Омского областного суда о проверке конституционности положения пункта 12 статьи 7 Закона Российской Федерации "О налоговых органах Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. - 2012 г. - №1.
10. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16 “О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при решении трудовых споров” // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.
11. Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 N 60 (ред. от 17.02.2011) "О некоторых вопросах, связанных с принятием Федерального закона от 30.12.2008 N 296-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" // Вестник ВАС РФ", N 9, сентябрь, 2009.
12. Обзор судебной практики от 15. 07. 2004, Верховный суд РФ. Извлечение.
13. Постановление № 11 Пленума Верховного Суда РФ от 18 августа 1992 г. «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами дел о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц».
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1 июля 2002 года “О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации” № 6/8. (СПС “Эталон”).
15. Судебные споры, материалы судебной практики, Юриинформцентр, М., 2005 г.

1. Подробнее о создании и значении данного правила см.: Рубанов А.А. Проблемы совершенствования теоретической модели права собственности // Развитие советского гражданского права на современном этапе. М., 1986. С. 105 - 106. [↑](#footnote-ref-1)
2. Подробнее об этом см.: Кикоть В.А. Современные тенденции и противоречия учения о праве собственности в развитых капиталистических странах (научно-аналитический обзор) // Актуальные проблемы современного буржуазного гражданского права. Сборник научно-аналитических обзоров. М., 1983. С. 41 - 43; Рубанов А.А. Эволюция права собственности в основных странах Запада: тенденции и перспективы // Советское государство и право. 1987. N 4. [↑](#footnote-ref-2)
3. См. также ст. 6 Федерального закона от 24 июля 2002 г. N 101-ФЗ "Об обороте земель сельскохозяйственного назначения" // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3018; 2003. N 28. Ст. 2882; 2004. N 27. Ст. 2711 (далее - Закон об обороте земель сельхозназначения). [↑](#footnote-ref-3)
4. Такое толкование содержания прав собственника с учетом законодательной формулировки "поскольку этому не препятствует закон или права третьих лиц" распространено в немецкой литературе (см., например: Schwab K.H., Pruetting H. Sachenrecht. 31. Aufl. Munchen, 2003. S. 139). [↑](#footnote-ref-4)
5. Минтруд России в ходе проведения административной реформы ликвидирован. Его функции переданы Министерству здравоохранения и социального развития РФ. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ссылки на акты органов местного самоуправления даны по справочно-информационной системе «КонсультантПлюс. Региональное законодательство». [↑](#footnote-ref-6)
7. Более детально деятельность комиссий, порядок принятия решений, правовое положение координатора комиссии и координаторов сторон, права и обязанности членов комиссии регулируются соответствующими положениями или законами. [↑](#footnote-ref-7)
8. Александров Н.Г. Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. Вып. VIII. М., 1946. С. 53. [↑](#footnote-ref-8)
9. Различия касаются, в основном, процедуры заключения и сферы действия договорных актов. Так, коллективный договор по решению сторон может утверждаться на общем собрании (конференции) работников, соглашение же подписывается после окончания коллективных переговоров без какого-либо дополнительного утверждения или одобрения. При заключении коллективного договора представителем работников может выступать как профсоюзный, так и непрофсоюзный представительный орган работников. В коллективных переговорах по заключению соглашения со стороны работников выступают лишь профсоюзы и объединения профсоюзов. И наконец, коллективный договор всегда является двусторонним актом, в то время как соглашение может быть двух и трехсторонним. [↑](#footnote-ref-9)
10. В случае заключения трехстороннего соглашения оно подписывается всеми участниками коллективных переговоров, в том числе представителями органов исполнительной власти. [↑](#footnote-ref-10)
11. Алексеев С.С. Теория права. М.: БЕК, 1995. С. 96. [↑](#footnote-ref-11)
12. Алексеев С.С. Общая теория права. Т. II. М.: Юрид. лит., 1982. С. 31-36; Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Т. 3. М.: Юрид. лит., 1973. С. 228-229; Давид Р. Основные правовые системы современности // Пер. с фр. и вступ. ст. В.А. Туманова. М.: Прогресс, 1988. С. 98, 99. [↑](#footnote-ref-12)
13. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М.: Госюриздат, 1962. С. 58-60; 79, 80. [↑](#footnote-ref-13)
14. См. § 4, 5 главы V учебника. [↑](#footnote-ref-14)
15. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 2009. С. 105. [↑](#footnote-ref-15)
16. Локальные нормативные акты трудового права / Хныкин Г.В. - Иваново: Изд-во Иван. ун-та, 2011. С. 34 [↑](#footnote-ref-16)
17. Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев; Трудовое право: учеб. / Т78 под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-17)
18. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: В 86 томах (82 т. и 4 доп.). — СПб., 1890—1907. [↑](#footnote-ref-18)
19. Статья: Обучение сотрудников: на что обратить внимание (Греков И.) ("Новая бухгалтерия", 2011, N 4) // СПС Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-19)
20. Статья: Обучение сотрудников: на что обратить внимание (Греков И.) ("Новая бухгалтерия", 2011, N 4)// СПС Консультант Плюс. [↑](#footnote-ref-20)
21. См. там же.

    [↑](#footnote-ref-21)
22. Статья: Обучение сотрудников: на что обратить внимание (Греков И.) ("Новая бухгалтерия", 2011, N 4) [↑](#footnote-ref-22)
23. Статья: Обучение сотрудников: на что обратить внимание (Греков И.) ("Новая бухгалтерия", 2011, N 4) [↑](#footnote-ref-23)
24. Статья: Обучение сотрудников: на что обратить внимание (Греков И.) ("Новая бухгалтерия", 2011, N 4) [↑](#footnote-ref-24)
25. http://studentu-vuza.ru. Трудовое право. Понятие заработной платы. [↑](#footnote-ref-25)
26. http://studentu-vuza.ru. Трудовое право. Курс лекций. Понятие заработной платы. [↑](#footnote-ref-26)
27. http://ru.wikipedia.org. Материал из Википедии — свободной энциклопедии. [↑](#footnote-ref-27)
28. http://studentu-vuza.ru. Трудовое право. Курс лекций. Понятие заработной платы. [↑](#footnote-ref-28)
29. www.audit-it.ru Материалы подготовлены группой консультантов-методологов ЗАО "BKR-Интерком-Аудит" [↑](#footnote-ref-29)
30. ##### www.audit-it.ru Материалы подготовлены группой консультантов-методологов ЗАО "BKR-Интерком-Аудит"

    [↑](#footnote-ref-30)
31. http://www.mosuruslugi.ru Статья. Ограничения удержаний из заработной платы. [↑](#footnote-ref-31)
32. http://www.mosuruslugi.ru Статья. Ограничения удержаний из заработной платы. [↑](#footnote-ref-32)
33. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практ. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт-Издат, 2007. [↑](#footnote-ref-33)
34. http://www.moscow-git.rostrud.info/questioner/; http://www.kadis.ru/interview/8430 [↑](#footnote-ref-34)
35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ-ИНФРА-М, 2009; Горячая линия: оплата труда и иные выплаты в 2011 году. Интервью с Н.З. Ковязиной // Российский налоговый курьер. 2011. N 3; Иванова Т. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии // Управление персоналом. 2009. N 19. [↑](#footnote-ref-35)
36. Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 13.08.2008 N 05АП-335/2008. [↑](#footnote-ref-36)
37. Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 N 913-О-О. [↑](#footnote-ref-37)
38. Кассационные Определения Верховного Суда Республики Карелия от 04.05.2010 N 33-1248/2010, Магаданского областного суда от 13.07.2010 по делу N 2-1058/10. [↑](#footnote-ref-38)
39. Обзор практики рассмотрения гражданских дел мировыми судьями [↑](#footnote-ref-39)
40. http://www.akdi.ru. Дмитрий Казанцев. Еженедельник "Экономика и жизнь" N 36, 2010 г. [↑](#footnote-ref-40)
41. Дмитрий Казанцев. Еженедельник "Экономика и жизнь" N 36, 2010 г. http://www.akdi.ru. [↑](#footnote-ref-41)
42. Дмитрий Казанцев. Еженедельник "Экономика и жизнь" N 36, 2010 г. http://www.akdi.ru. [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Ожегов С. И. Словарь русскогоязыка. М: Русскийязык, 1984. С. 374, 670. [↑](#footnote-ref-43)
44. См.: Хабиби Р. Об экономических функциях общественных фондов потребления // Экономические науки.

    1975. № 5. С. 27—34; Иванкина Т. В. Проблемы правового регулирования распределения общественных

    фондов потребления. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. С. 102. [↑](#footnote-ref-44)
45. См.: Догадов В. М. Социальное страхование. М., 1926; Вигдорчик Н. А. Теория и практика социального страхованияМ., 1923; Семашко Н. А. Право на социальноеобеспечение. М., 1938. [↑](#footnote-ref-45)
46. См. АндреевВ. С. Право социальногообеспечения в СССР. Учебник. М., 1974. С. 10. [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Батыгин К. С. Развитие основных форм социального обеспечения в свете новой Конституции СССР // Советское государство и право. 1979. № 3. С. 19—23. [↑](#footnote-ref-47)
48. См.: Андреев В. С. Конституция СССР о социальном развитии и культуре // Социалистическая законность

    1979. № 10. С. 14. [↑](#footnote-ref-48)
49. См.: Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М., 1983. С. 80. [↑](#footnote-ref-49)
50. См.: КузьминаТ. М. Советское право социального обеспечения. Саратов: Саратовский ун-т, 1982. С. 128. [↑](#footnote-ref-50)
51. См.: Шайхатдинов В.Ш. Теоретические проблемы советского права социального обеспечения. Свердловск, 1986. С. 5—26. [↑](#footnote-ref-51)
52. См.: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР.М., 1974. С. 16-18. [↑](#footnote-ref-52)
53. См.: МачульскаяЕ. Е. Право социальногообеспечения. Перспективы развития. М., Гордец. С. 43. [↑](#footnote-ref-53)
54. Право социального обеспечения: учебник / под ред. КН Гусова. –. М.: ПБОЮЛ Грачев С.М., 2001. — 328с. [↑](#footnote-ref-54)
55. См.:Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: - Москва, 2011. С. 171. [↑](#footnote-ref-55)
56. См.:Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: - Москва, 2011. С. 172. [↑](#footnote-ref-56)
57. Подробнее об этом см. ст. 159 Жилищного кодекса РФ. [↑](#footnote-ref-57)
58. Федеральный закон от 21.11.2011 N 324-ФЗ "О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации". [↑](#footnote-ref-58)
59. Этот вывод следует из п. п. 5, 21.3 и 52 Приказа Минобрнауки РФ от 28.12.2011 N 2895 "Об утверждении Порядка приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования". [↑](#footnote-ref-59)
60. Федеральный закон от 17.07.1999 N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи". [↑](#footnote-ref-60)
61. На условиях и по нормам Закона РФ от 12 февраля 1993 г. назначаются пенсии следующим

    категориям граждан: прокурорам и следователям, научным и педагогическим работникам органов и

    учреждений прокуратуры Российской Федерации, имеющих классные чины, и их семей (Указ Президента

    РФ от 24 декабря 1993 г. № 2291 « О пенсионном обеспечении работников органов и учреждений

    прокуратуры Российской Федерации и их семей»); сотрудникам таможенных органов и членам их семей (ст.

    50 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114- ФЗ « О службе в таможенных органах Российской

    Федерации»); сотрудникам налоговой полиции и членам их семей (ст. 17 Закона РФ от 24 июня 1993 г. №

    5238-1 «О федеральных органах налоговойполиции»); [↑](#footnote-ref-61)
62. Право на назначение досрочной пенсии по старости предусмотрено Законом РФ «О занятости населения в

    Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г., Законом РФ «О закрытом административно-территориальном

    образовании» от 14 июля 1992 г., Федеральным законом «О статусе депутата Совета Федерации и статусе

    депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» от 8 мая 1994 г. [↑](#footnote-ref-62)
63. Романов М.Л. Решения Конституционного Суда России в системе источников административного права // Административное право и процесс. 2006. № 2. С. 25 [↑](#footnote-ref-63)
64. Анисимов П.В., Симухин В.Д., Симухин А.В. Административная ответственность в Российской Федерации: Учебное пособие. – М.: Изд-во «Ось-89», 2010. – с. 5. [↑](#footnote-ref-64)
65. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / Под ред. Ю.М.Козлова. - М.: Юристъ. - 2010. [↑](#footnote-ref-65)
66. См. например: Украинский Р.В. Налоговый кодекс о налоговой ответственности. - // Законодательство. - 2009 г. -№5. [↑](#footnote-ref-66)
67. Кизилов В. Правовые аспекты административной ответственности юридических лиц в налоговых отношениях // Хозяйство и право. - ноябрь 2011 г. [↑](#footnote-ref-67)
68. Калинина. Л. А. Некоторые современные проблемы административной ответственности за нарушения финансового и налогового законодательства // Законодательство. - 1999 г.- №8. [↑](#footnote-ref-68)
69. Пепеляев С. Г. Комментарий к главе 15 "Общие положения об ответственности за совершение налоговых правонарушений" части первой НК РФ // Ваш налоговый адвокат. - №1. - 2011 г [↑](#footnote-ref-69)
70. Определение Конституционного Суда РФ от 5 июля 2001 г. N 130-О "По запросу Омского областного суда о проверке конституционности положения пункта 12 статьи 7 Закона Российской Федерации "О налоговых органах Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. - 2012 г. - №1. [↑](#footnote-ref-70)