

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 08.07.2026 12:27:51

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108057227a81ad1307bce4148f2088d7e

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»**

Университетский колледж агробизнеса

ООП по специальности 36.02.01 Ветеринария

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ
по дисциплине**

**ОП.05 Правовые основы профессиональной деятельности
Специальность: 36.02.01 Ветеринария**

**Ведущий преподаватель
(руководитель) дисциплины**

О.В. Булавко

Омск 2026

Пояснительная записка

Методические рекомендации по дисциплине Правовые основы ветеринарной деятельности предназначены для выполнения самостоятельной работы обучающимися по специальности 36.02.01 Ветеринария.

Самостоятельная работа выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Целью самостоятельной работы является овладение обучающимся умениями работать с источниками, обобщения и анализа технологической практики, аргументации собственной точки зрения.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов содержат материалы для подготовки к лекционным, практическим занятиям, к формам текущего и промежуточного контроля.

Предложенные в рекомендациях задания позволят успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями и навыками, и направлены на формирование общих и профессиональных компетенций:

ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

При выполнении самостоятельной работы обучающийся самостоятельно осуществляет сбор, изучение, систематизацию и анализ информации, а затем оформляет информацию и представляет на оценку преподавателя или группы.

Виды самостоятельной работы

№ п/п	Вид самостоятельной работы	Форма контроля	Максимальное кол-во баллов
1.	Работа с источниками	Устный ответ на занятии Составление аннотации	5
2.	Составление опорного конспекта	Опорный конспект	5
4.	Решение практических задач	Письменные работы	5
5	Тестирование по индивидуальным тестам	Тестовые задания	5
6	Итоговая проверка (в виде экзамена)	Промежуточная аттестация	5

Методические рекомендации по работе с источниками

Работа с источниками осуществляется с целью приобретения обучающимся навыков самостоятельного изучения учебного материала. Работа с источниками является важной составляющей при подготовке к занятиям.

Для подготовки к устному опросу необходимо прочитать текст источника, выделить главное, составить план ответа, повторить текст несколько раз. На учебном занятии полно, точно, доступно, правильно, взаимосвязано и логично изложить материал, иллюстрируя при необходимости примерами.

Работа с источником может быть предложена в форме аннотирования. Аннотация позволяет составить обобщенное представление об источнике. Для составления аннотации необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Фамилия автора, полное наименование работы, место и год издания.
2. Вид издания (статья, учебник, и пр.).
3. Цели и задачи издания.
4. Структура издания и краткий обзор содержания работы.
5. Основные проблемы, затронутые автором.
6. Выводы и предложения автора по решению выделенных проблем.

Источник аннотирования определяет преподаватель, он же оценивает аннотацию, сданную в письменной форме.

Методические рекомендации по составлению опорного конспекта

Опорный конспект составляется с целью обобщения, систематизации и краткого изложения информации. Составление опорного конспекта способствует более быстрому запоминанию учебного материала.

Составление опорного конспекта включает следующие действия:

1. Изучение текста учебного материала.
2. Определение главного и второстепенного в анализируемом тексте.
3. Установление логической последовательности между элементами.
4. Составление характеристики элементов учебного материала в краткой форме.
5. Выбор опорных сигналов для расстановки акцентов.
6. Оформление опорного конспекта.

Опорный конспект может быть представлен в виде схемы с использованием стрелок для определения связи между элементами; системы геометрических фигур; логической лестницы и т.д.

Оценкой опорного конспекта может служить качество ответа, как самого студента, так и других студентов его использовавших. Преподаватель также может проверить опорные конспекты, сданные в письменной форме. Допускается проведение конкурса на самый лучший конспект по следующим критериям: краткость формы; логичность изложения; наглядность выполнения; универсальность содержания.

Методические рекомендации по решению практических задач

Практические задачи решаются с целью закрепить изученный материал и сформировать определенные умения и навыки, выработать у студента способность самостоятельно решать поставленные задачи, лаконично и структурировано формулировать ответ.

При решении задач студентам можно рекомендовать такую основную схему:

- 1) вспомнить теоретическую часть по теме;
- 2) изучить структуру и содержание предложенного закона. Ответьте на вопросы.

Объем задания определяет преподаватель.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Выполнение тестовых заданий по дисциплине проводятся с целью проверки знаний студентов. Тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал по предмету.

При выполнении тестовых заданий необходимо учитывать:

1. Тесты рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.
2. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос.
3. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа.
4. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (цифровое либо буквенное обозначение).
5. Если в тестовом задании правильных ответов несколько, то это должно указываться в задании.
6. Баллы начисляются за задание, выполненное в полном объеме: так, если в задании предусмотрено два правильных ответа, а отмечен только один, выполнение данного задания оценивается нулем баллов.
7. Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.
8. На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Задания для самостоятельной работы

Самостоятельная работа №1

Раздел 1. Понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности, их правовое положение

Тема 1.1. Понятие предпринимательского права. Предмет, метод и принципы

1. Понятие и предмет предпринимательского права.
2. Метод правового регулирования предпринимательских отношений.
3. Принципы предпринимательского права.
4. Источники предпринимательского права.

1. Понятие и предмет предпринимательского права

При характеристике системы права и отдельных ее отраслей выделяют также отрасли законодательства.

Отрасль права – совокупность правовых норм, имеющих однозначную (единственную) принадлежность, объективно существующих в системе права.

Отрасль законодательства – совокупность нормативных актов, которые могут формироваться по различным основаниям, главным из которых является предметное единство регулируемых ими общественных отношений (банковское законодательство, транспортное законодательство, энергетическое законодательство и др.).

Предпринимательское право, как отрасль права, представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения, складывающиеся в ходе осуществления предпринимательской деятельности.

Предметом любой отрасли права является круг общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли, т.е. то, что непосредственно регулирует данная отрасль.

Предмет предпринимательского права – регулируемая им совокупность отношений, складывающихся в процессе осуществления предпринимательской деятельности.

Предпринимательские правоотношения –урегулированные нормами предпринимательского права отношения, возникающие в процессе осуществления предпринимательской деятельности, а также вследствие государственного воздействия на участников данных отношений. Структуру любого правоотношения, в том числе и предпринимательского, составляют субъекты – участники данных правоотношений; объекты – имущественные и неимущественные блага, по поводу которых субъекты вступают в правоотношения, а также содержание – совокупность прав и обязанностей субъектов правоотношений.

2. Метод правового регулирования предпринимательских отношений

Метод правового регулирования – совокупность приемов и способов регулирования общественных отношений правовыми нормами конкретной отрасли права.

В предпринимательском праве используются следующие методы правового регулирования.

1. Императивный метод (метод обязательных предписаний). С его помощью императивными нормами права устанавливаются права и обязанности субъектов предпринимательских отношений. Он применяется, когда одна сторона правоотношения вправе давать другой стороне обязательные предписания. Данный метод характерен для прямого государственного регулирования предпринимательской деятельности (определение структуры суммы издержек, включаемых в себестоимость продукции; обязанность государственной регистрации субъектов предпринимательства; нормы антимонопольного, налогового законодательства и др.).

2. Диспозитивный метод – предоставляет сторонам возможности самостоятельно определять свои взаимоотношения. Так, граждане вправе заключить любой договор. Права и обязанности сторон правоотношения устанавливаются по взаимной договоренности (согласованию) между ними.

3. Принципы предпринимательского права Принципы права – основополагающие начала.

К основным принципам предпринимательского права относятся:

1) принцип равноправия субъектов предпринимательских отношений – нормы предпринимательского права в равной степени распространяются на всех субъектов предпринимательства;

2) принцип экономической свободы;

3) принцип законности;

4) принцип поощрения добросовестной конкуренции и защиты от монополизма и недобросовестной конкуренции;

5) принцип свободы договора – предоставляет сторонам самостоятельно принимать решение заключать или не заключать договор, заключать как предусмотренные, так и не предусмотренные законодательством, но не противоречащие ему договоры, а также право самостоятельно определять содержание договора.

4. Источники предпринимательского права

Источники права – формы закрепления (внешнего выражения) правовых норм.

Источники предпринимательского права делятся на правовые акты и обычаи делового оборота.

Виды источников права:

международные договоры и общепринятые нормы международного права; Конституция РФ – обладает высшей юридической силой;

Федеральные конституционные законы – законы, принимаемые в соответствии с Конституцией, создание которых предусмотрено самой Конституцией;

Федеральные законы, в том числе и кодифицированные (кодексы); Подзаконные нормативные правовые акты:

- Указы Президента РФ;

- Постановления Правительства РФ;

- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти РФ;

- локальные нормативные правовые акты (нормативные акты, принимаемые в конкретной организации);

- обычаи делового оборота – сложившиеся и широко применяемые в какой-либо области предпринимательской деятельности, не закрепленные в нормативных правовых актах правила поведения.

Действие источников права во времени. Нормативные правовые акты не имеют обратной силы и применяются к отношениям, возникшим после их введения в действие. Действие правового акта распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, только в случаях, прямо предусмотренных законом. По отношениям, возникшим до введения в действие нормативного акта, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие источников права в пространстве. Нормативные правовые акты действуют на всей территории РФ, если самим правовым актом не установлено иное.

Действие источников права по кругу лиц. Нормативные правовые акты распространяют свое действие на всех лиц, законно находящихся на территории РФ, если самим правовым актом не установлено иное.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Понятие предпринимательского права. Предмет, метод и принципы» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Укажите квалифицирующие признаки предпринимательской деятельности. Дайте их правовую характеристику.

2) Определите предмет и метод предпринимательского права.

3) Сформулируйте понятие предпринимательского права и раскройте его основные черты.

4) Что понимается под источниками правового регулирования?

5) Назовите основания классификации источников права.

6) Определите значение обычаев делового оборота в системе источников предпринимательского права.

7) Каковы основные принципы предпринимательского права?

3. Работая с правовой системой «Консультант плюс», найдите примеры нормативных правовых актов регулирующих предпринимательские отношения в Российской Федерации. Источники классифицируйте, соблюдая, иерархию нормативных правовых актов.

Самостоятельная работа №2

Тема 1.2. Юридическое лицо как субъект предпринимательской деятельности

1. Понятие и признаки юридического лица.

2. Виды юридических лиц.

3. Правоспособность юридического лица.

4. Филиалы и представительства юридических лиц.

5. Создание юридического лица.

6. Реорганизация юридического лица.

7. Порядок ликвидации юридического лица.

1. Понятие и признаки юридического лица

Юридическое лицо – 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 (ст. 48 ГК РФ).

Признаки юридического лица:

- организация;
- имущественная обособленность;
- самостоятельная имущественная ответственность по своим обязательствам;
- участие в гражданском обороте и суде от собственного имени.

2. Виды юридических лиц По цели деятельности:

1) коммерческие организации – юридические лица, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (товарищества, общества, производственный кооператив);

2) некоммерческие организации – юридические лица, не имеющие извлечения прибыли в качестве основной цели (фонды, учреждения, ассоциации, религиозные объединения).

В зависимости от прав учредителей:

- юридические лица – собственники (учредители утрачивают право собственности на переданное юридическому лицу имущество и сохраняют только обязательственные права требования) – товарищества, общества, производственный кооператив;

- юридические лица – несобственники (право собственности сохраняется за учредителями) – унитарные предприятия;

- юридические лица – собственники, где учредители утрачивают как обязательственные, так и вещные права (некоммерческие организации – фонды, ассоциации, союзы).

3. Правоспособность юридического лица

Юридическое лицо может иметь права, соответствующие целям деятельности, указанной в учредительных документах, и нести связанные с этой деятельностью обязанности (ст. 49 ГК РФ).

Общая (универсальная) – любое юридическое лицо может осуществлять любой вид деятельности, не запрещенный законом.

Ограниченная (целевая) – осуществление отдельных видов деятельности возможно только при наличии специального разрешения (лицензии).

Правоспособность и дееспособность юридического лица возникают одновременно с момента государственной регистрации.

Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами.

Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами.

В предусмотренных законом случаях юридическое лицо может приобретать гражданские права и принимать на себя гражданские обязанности через своих участников (ст. 53 ГК РФ).

4. Филиалы и представительства юридических лиц

Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Представительства и филиалы должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица (ст. 55 ГК РФ).

5. Создание юридического лица

Создание осуществляется путем первичной регистрации или путем реорганизации. Первичная регистрация осуществляется в установленном законом порядке. Необходимые документы (заявление, решение о создании, учредительные документы, документ, подтверждающий уплату госпошлины) представляются в регистрирующий орган (налоговая инспекция) и в течение пятидневного срока юридическое лицо заносится в Единый государственный реестр юридических лиц, о чем выдается свидетельство.

Отказ в государственной регистрации юридического лица допускается только в случаях, установленных законом. Отказ в государственной регистрации юридического лица, а также уклонение от такой регистрации могут быть обжалованы в суд.

Юридическое лицо считается созданным со дня внесения соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц (ст. 51 ГК РФ).

Учредительные документы юридического лица:

Юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора. В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

Учредительный договор юридического лица заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками).

В учредительных документах юридического лица должны определяться наименование юридического лица, место его нахождения, порядок управления деятельностью юридического лица, а также содержаться другие сведения, предусмотренные законом для юридических лиц соответствующего вида. В учредительных документах некоммерческих организаций и унитарных предприятий, а в предусмотренных законом случаях и других коммерческих организаций должны быть определены предмет и цели деятельности юридического лица. Предмет и определенные цели деятельности коммерческой организации могут быть предусмотрены учредительными документами и в случаях, когда по закону это не является обязательным.

В учредительном договоре учредители обязуются создать юридическое лицо, определяют порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи ему своего имущества и участия в его деятельности. Договором определяются также условия и порядок распределения между участниками прибыли и убытков, управления деятельностью юридического лица, выхода учредителей (участников) из его состава (ст. 52 ГК РФ).

Наименование и место нахождения юридического лица:

Юридическое лицо имеет свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму. Наименования некоммерческих организаций, а в предусмотренных законом случаях наименования коммерческих организаций должны содержать указание на характер деятельности юридического лица.

Место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Наименование и место нахождения юридического лица указываются в его учредительных документах.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, должно иметь фирменное наименование.

Юридическое лицо, фирменное наименование которого зарегистрировано в установленном порядке, имеет исключительное право его использования.

Лицо, неправомерно использующее чужое зарегистрированное фирменное наименование, по требованию обладателя права на фирменное наименование обязано прекратить его использование и возместить причиненные убытки.

Порядок регистрации и использования фирменных наименований определяется законом и иными правовыми актами (ст. 53 ГК РФ).

6. Реорганизация юридического лица

Реорганизация юридического лица может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами.

Реорганизация осуществляется в следующих формах:

- слияния нескольких юридических лиц в одно;
- присоединения одного юридического лица к другому (или другим);
- выделения одного юридического лица из состава другого;
- преобразования организационно-правовой формы юридического лица.

Осуществляется путем регистрации изменений в установленном законом порядке на основании следующих документов:

- решения о реорганизации юридического лица;
- заявления о регистрации нового юридического лица;
- учредительных документов нового юридического лица;
- передаточного акта или разделительного баланса;
- договора о слиянии в предусмотренном законом случаях;
- документа об уплате госпошлины. Осуществляется:
- по решению учредителей;
- по решению уполномоченных государственных органов;
- по решению суда.

При реорганизации юридического лица его права и обязанности переходят к вновь созданному в соответствии с передаточным актом (разделительным балансом – при выделении и разделении).

Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица (ст. 57 ГК РФ).

При слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом.

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменении организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом (ст. 58 ГК РФ).

Передаточный акт и разделительный баланс должны содержать положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица в отношении всех его кредиторов и должников, включая и обязательства, оспариваемые сторонами.

Передаточный акт и разделительный баланс утверждаются учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшим решение о реорганизации юридических лиц, и представляются вместе с учредительными документами для государственной регистрации вновь

возникших юридических лиц или внесения изменений в учредительные документы существующих юридических лиц.

Непредставление вместе с учредительными документами соответственно передаточного акта или разделительного баланса, а также отсутствие в них положений о правопреемстве по обязательствам реорганизованного юридического лица влекут отказ в государственной регистрации вновь возникших юридических лиц (ст. 59 ГК РФ).

Учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о реорганизации юридического лица, обязаны письменно уведомить об этом кредиторов реорганизуемого юридического лица.

Кредитор реорганизуемого юридического лица вправе потребовать прекращения или досрочного исполнения обязательства, должником по которому является это юридическое лицо, и возмещения убытков.

Если разделительный баланс не дает возможности определить правопреемника реорганизованного юридического лица, вновь возникшие юридические лица несут солидарную ответственность по обязательствам реорганизованного юридического лица перед его кредиторами (ст. 60 ГК РФ).

7. Порядок ликвидации юридического лица

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Юридическое лицо может быть ликвидировано:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;
- по решению суда (ст. 61 ГК РФ).

Учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, обязаны незамедлительно письменно сообщить об этом в уполномоченный государственный орган для внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведения о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации (ст. 62 ГК РФ).

Порядок ликвидации юридического лица:

1. Ликвидационная комиссия помещает в органах печати, в которых публикуются данные о государственной регистрации юридического лица, публикацию о его ликвидации и о порядке и сроке заявления требований его кредиторами. Этот срок не может быть менее двух месяцев с момента публикации о ликвидации.

Ликвидационная комиссия принимает меры к выявлению кредиторов и получению дебиторской задолженности, а также письменно уведомляет кредиторов о ликвидации юридического лица.

2. После окончания срока для предъявления требований кредиторами ликвидационная комиссия составляет промежуточный ликвидационный баланс, который содержит сведения о

составе имущества ликвидируемого юридического лица, перечне предъявленных кредиторами требований, а также о результатах их рассмотрения.

Промежуточный ликвидационный баланс утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица. В случаях, установленных законом, промежуточный ликвидационный баланс утверждается по согласованию с уполномоченным государственным органом.

3. Если имеющиеся у ликвидируемого юридического лица (кроме учреждений) денежные средства недостаточны для удовлетворения требований кредиторов, ликвидационная комиссия осуществляет продажу имущества юридического лица с публичных торгов в порядке, установленном для исполнения судебных решений.

4. Выплата денежных сумм кредиторам ликвидируемого юридического лица производится ликвидационной комиссией в порядке очередности, установленной статьей 64 настоящего Кодекса, в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом, начиная со дня его утверждения, за исключением кредиторов третьей и четвертой очереди, выплаты которым производятся по истечении месяца со дня утверждения промежуточного ликвидационного баланса.

5. После завершения расчетов с кредиторами ликвидационная комиссия составляет ликвидационный баланс, который утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица. В случаях, установленных законом, ликвидационный баланс утверждается по согласованию с уполномоченным государственным органом.

6. При недостаточности у ликвидируемого казенного предприятия имущества, а у ликвидируемого учреждения - денежных средств для удовлетворения требований кредиторов последние вправе обратиться в суд с иском об удовлетворении оставшейся части требований за счет собственника имущества этого предприятия или учреждения.

7. Оставшееся после удовлетворения требований кредиторов имущество юридического лица передается его учредителям (участникам), имеющим вещные права на это имущество или обязательственные права в отношении этого юридического лица, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами или учредительными документами юридического лица.

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

При ликвидации юридического лица требования его кредиторов удовлетворяются в следующей очередности:

в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также по требованиям о компенсации морального вреда;

во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений по авторским договорам;

в третью очередь производятся расчеты по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды;

в четвертую очередь производятся расчеты с другими кредиторами;

Требования кредиторов каждой очереди удовлетворяются после полного удовлетворения требований кредиторов предыдущей очереди, за исключением требований кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица.

Требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица, удовлетворяются за счет средств, полученных от продажи предмета залога,

преимущественно перед иными кредиторами, за исключением обязательств перед кредиторами первой и второй очереди, права требования по которым возникли до заключения соответствующего договора залога.

Не удовлетворенные за счет средств, полученных от продажи предмета залога, требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица, удовлетворяются в составе требований кредиторов четвертой очереди.

При недостаточности имущества ликвидируемого юридического лица оно распределяется между кредиторами соответствующей очереди пропорционально суммам требований, подлежащих удовлетворению, если иное не установлено законом.

В случае отказа ликвидационной комиссии в удовлетворении требований кредитора либо уклонения от их рассмотрения кредитор вправе до утверждения ликвидационного баланса юридического лица обратиться в суд с иском к ликвидационной комиссии. По решению суда требования кредитора могут быть удовлетворены за счет оставшегося имущества ликвидируемого юридического лица.

Требования кредитора, заявленные после истечения срока, установленного ликвидационной комиссией для их предъявления, удовлетворяются из имущества ликвидируемого юридического лица, оставшегося после удовлетворения требований кредиторов, заявленных в срок.

Требования кредиторов, не удовлетворенные из-за недостаточности имущества ликвидируемого юридического лица, считаются погашенными. Погашенными считаются также требования кредиторов, не признанные ликвидационной комиссией, если кредитор не обращался с иском в суд, а также требования, в удовлетворении которых решением суда кредитору отказано (ст. 64 ГК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Юридическое лицо как субъект предпринимательской деятельности» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Дайте определение понятия «юридическое лицо». Перечислите и раскройте его признаки.

2) Какие способы возникновения юридических лиц вам известны?

3) Какие документы юридического лица называются учредительными? Каково должно быть содержание этих документов?

4) Опишите порядок создания юридического лица? Каково значение государственной регистрации?

5) Что понимается под правоспособностью юридического лица? Чем общая правоспособность юридического лица отличается от правоспособности специальной?

6) Что такое лицензия? Что понимается под лицензированием? Приведите примеры видов предпринимательской деятельности требующей лицензирования. В силу каких нормативных правовых актов возникает это требование?

7) Каковы способы возникновения и прекращения юридического лица?

8) Дайте определение понятия «реорганизация». Перечислите и раскройте виды реорганизации юридических лиц, предусмотренные Гражданским кодексом Российской Федерации.

9) Что понимается под ликвидацией юридических лиц? Перечислите и опишите основные этапы ликвидации юридического лица.

10) Что понимают под филиалом и представительством юридического лица? В чем их сходство и различие?

3. Подготовьте сообщения по следующим темам:

1) Порядок создания юридического лица.

2) Порядок реорганизации юридического лица.

- 3) Порядок ликвидации юридического лица.
4. Подготовьте сопровождающую сообщение презентацию.

Задания для практической работы:

1. Выполните задания для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности», раздел: «Юридическое лицо как субъект предпринимательской деятельности».

Самостоятельная работа №3

Тема 1.3. Классификация и организационно-правовые формы юридических лиц.

Акционерные общества, товарищества на вере, закрытые акционерные общества.

1. Хозяйственные товарищества.
2. Хозяйственные общества.
3. Производственные кооперативы.
4. Унитарные предприятия.
5. Некоммерческие организации.

1. Хозяйственные товарищества

Полное товарищество
Полным 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.

Лицо может быть участником только одного полного товарищества.

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".

Полное товарищество создается и действует на основании учредительного договора.

Учредительный договор подписывается всеми его участниками.

Учредительный договор полного товарищества должен содержать помимо общих сведений, условия о размере и составе складочного капитала товарищества; о размере и порядке изменения долей каждого из участников в складочном капитале; о размере, составе, сроках и порядке внесения ими вкладов; об ответственности участников за нарушение обязанностей по внесению вкладов.

Управление деятельностью полного товарищества осуществляется по общему согласию всех участников. Учредительным договором товарищества могут быть предусмотрены случаи, когда решение принимается большинством голосов участников.

Каждый участник полного товарищества имеет один голос, если учредительным договором не предусмотрен иной порядок определения количества голосов его участников.

Каждый участник товарищества независимо от того, уполномочен ли он вести дела товарищества, вправе знакомиться со всей документацией по ведению дел. Отказ от этого права или его ограничение, в том числе по соглашению участников товарищества, ничтожны.

Каждый участник полного товарищества вправе действовать от имени товарищества, если учредительным договором не установлено, что все его участники ведут дела совместно, либо ведение дел поручено отдельным участникам.

При совместном ведении дел товарищества его участниками для совершения каждой сделки требуется согласие всех участников товарищества.

Если ведение дел товарищества поручается его участниками одному или некоторым из них, остальные участники для совершения сделок от имени товарищества должны иметь доверенность от участника (участников), на которого возложено ведение дел товарищества.

В отношениях с третьими лицами товарищество не вправе ссылаться на положения учредительного договора, ограничивающие полномочия участников товарищества, за исключением случаев, когда товарищество докажет, что третье лицо в момент совершения сделки знало или заведомо должно было знать об отсутствии у участника товарищества права действовать от имени товарищества.

Полномочия на ведение дел товарищества, предоставленные одному или нескольким участникам, могут быть прекращены судом по требованию одного или нескольких других участников товарищества при наличии к тому серьезных оснований, в частности вследствие грубого нарушения уполномоченным лицом (лицами) своих обязанностей или обнаружившейся неспособности его к разумному ведению дел. На основании судебного решения в учредительный договор товарищества вносятся необходимые изменения (ст. 72 ГК РФ).

Участник полного товарищества обязан участвовать в его деятельности в соответствии с условиями учредительного договора.

Участник полного товарищества обязан внести не менее половины своего вклада в складочный капитал товарищества к моменту его регистрации. Остальная часть должна быть внесена участником в сроки, установленные учредительным договором. При невыполнении указанной обязанности участник обязан уплатить товариществу десять процентов годовых с невнесенной части вклада и возместить причиненные убытки, если иные последствия не установлены учредительным договором.

Участник полного товарищества не вправе без согласия остальных участников совершать от своего имени в своих интересах или в интересах третьих лиц сделки, однородные с теми, которые составляют предмет деятельности товарищества.

При нарушении этого правила товарищество вправе по своему выбору потребовать от такого участника возмещения причиненных товариществу убытков либо передачи товариществу всей приобретенной по таким сделкам выгоды (ст. 73 ГК РФ).

Прибыль и убытки полного товарищества распределяются между его участниками пропорционально их долям в складочном капитале, если иное не предусмотрено учредительным договором или иным соглашением участников. Не допускается соглашение об устранении кого-либо из участников товарищества от участия в прибыли или в убытках.

Если вследствие понесенных товариществом убытков стоимость его чистых активов станет меньше размера его складочного капитала, полученная товариществом прибыль не распределяется между участниками до тех пор, пока стоимость чистых активов не превысит размер складочного капитала (ст. 74 ГК РФ).

Участники полного товарищества солидарно несут субсидиарную ответственность своим имуществом по обязательствам товарищества.

Участник полного товарищества, не являющийся его учредителем, отвечает наравне с другими участниками по обязательствам, возникшим до его вступления в товарищество.

Участник, выбывший из товарищества, отвечает по обязательствам товарищества, возникшим до момента его выбытия, наравне с оставшимися участниками в течение двух лет со дня утверждения отчета о деятельности товарищества за год, в котором он выбыл из товарищества.

Соглашение участников товарищества об ограничении или устранении ответственности, предусмотренной в настоящей статье, ничтожно (ст. 75 ГК РФ).

Полное товарищество ликвидируется по основаниям, указанным в Гражданском кодексе РФ в ст. 61.

Товарищество на вере

Товариществом на вере (командитным товариществом) признается 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 (командитистов), которые несут риск убытков, связанных с деятельностью товарищества, в пределах сумм внесенных ими вкладов и не принимают участия в осуществлении товариществом предпринимательской деятельности.

Положение полных товарищей, участвующих в товариществе на вере, и их ответственность по обязательствам товарищества определяются также как и в полном товариществе.

Лицо может быть полным товарищем только в одном товариществе на вере.

Участник полного товарищества не может быть полным товарищем в товариществе на вере. Полный товарищ в товариществе на вере не может быть участником полного товарищества. Фирменное наименование товарищества на вере должно содержать либо имена (наименования) всех полных товарищей и слова "товарищество на вере" или "командитное товарищество", либо имя (наименование) не менее чем одного полного товарища с добавлением слов "и компания" и слова "товарищество на вере" или "командитное товарищество".

Если в фирменное наименование товарищества на вере включено имя вкладчика, такой вкладчик становится полным товарищем.

Товарищество на вере создается и действует на основании учредительного договора.

Учредительный договор подписывается всеми полными товарищами.

Учредительный договор товарищества на вере должен содержать помимо общих сведений, условия о размере и составе складочного капитала товарищества; о размере и порядке изменения долей каждого из полных товарищей в складочном капитале; о размере, составе, сроках и порядке внесения ими вкладов, их ответственности за нарушение обязанностей по внесению вкладов; о совокупном размере вкладов, вносимых вкладчиками.

Управление деятельностью товарищества на вере осуществляется полными товарищами. Порядок управления и ведения дел такого товарищества его полными товарищами также как и в полном товариществе (ст. 84 ГК РФ).

Вкладчики не вправе участвовать в управлении и ведении дел товарищества на вере, выступать от его имени иначе, как по доверенности. Они не вправе оспаривать действия полных товарищей по управлению и ведению дел товарищества.

Вкладчик товарищества на вере обязан внести вклад в складочный капитал. Внесение вклада удостоверяется свидетельством об участии, выдаваемым вкладчику товариществом.

Вкладчик товарищества на вере имеет право:

- 1) получать часть прибыли товарищества, причитающуюся на его долю в складочном капитале, в порядке, предусмотренном учредительным договором;
- 2) знакомиться с годовыми отчетами и балансами товарищества;
- 3) по окончании финансового года выйти из товарищества и получить свой вклад в порядке, предусмотренном учредительным договором;

4) передать свою долю в складочном капитале или ее часть другому вкладчику или третьему лицу. Вкладчики пользуются преимущественным перед третьими лицами правом покупки доли (ее части).

Учредительным договором товарищества на вере могут предусматриваться и иные права вкладчика (ст. 85 ГК РФ).

Товарищество на вере ликвидируется при выбытии всех участвовавших в нем вкладчиков. Однако полные товарищи вправе вместо ликвидации преобразовать товарищество на вере в полное товарищество.

Товарищество на вере ликвидируется также по основаниям ликвидации полного товарищества. Однако товарищество на вере сохраняется, если в нем остаются по крайней мере один полный товарищ и один вкладчик.

При ликвидации товарищества на вере, в том числе в случае банкротства, вкладчики имеют преимущественное перед полными товарищами право на получение вкладов из имущества товарищества, оставшегося после удовлетворения требований его кредиторов.

Оставшееся после этого имущество товарищества распределяется между полными товарищами и вкладчиками пропорционально их долям в складочном капитале товарищества, если иной порядок не установлен учредительным договором или соглашением полных товарищей и вкладчиков (ст. 86 ГК РФ).

2. Хозяйственные общества

Общество с ограниченной ответственностью

Обществом с ограниченной ответственностью признается учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных 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.

Участники общества, внесшие вклады не полностью, несут солидарную ответственность по его обязательствам в пределах стоимости неоплаченной части вклада каждого из участников.

Фирменное наименование общества с ограниченной ответственностью должно содержать наименование общества и слова "с ограниченной ответственностью" (ст. 87 ГК РФ).

Число участников общества с ограниченной ответственностью не должно превышать предела, установленного законом об обществах с ограниченной ответственностью. В противном случае оно подлежит преобразованию в акционерное общество в течение года, а по истечении этого срока - ликвидации в судебном порядке, если число его участников не уменьшится до установленного законом предела.

Общество с ограниченной ответственностью не может иметь в качестве единственного участника другое хозяйственное общество, состоящее из одного лица (ст. 88 ГК РФ).

Учредительными документами общества с ограниченной ответственностью являются учредительный договор, подписанный его учредителями, и утвержденный ими устав. Если общество учреждается одним лицом, его учредительным документом является устав (ст. 89 ГК РФ).

Уставный капитал общества с ограниченной ответственностью составляется из стоимости вкладов его участников.

Уставный капитал определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующего интересы его кредиторов. Размер уставного капитала общества не может быть менее суммы, определенной законом об обществах с ограниченной ответственностью (ст. 90 ГК РФ).

Высшим органом общества с ограниченной ответственностью является общее собрание его участников.

В обществе с ограниченной ответственностью создается исполнительный орган (коллегиальный и (или) единоличный), осуществляющий текущее руководство его деятельностью и подотчетный общему собранию его участников. Единоличный орган управления обществом может быть избран также и не из числа его участников.

Компетенция органов управления обществом, а также порядок принятия ими решений и выступления от имени общества определяются в соответствии с настоящим Кодексом законом об обществах с ограниченной ответственностью и уставом общества.

К исключительной компетенции общего собрания участников общества с ограниченной ответственностью относятся:

- 1) изменение устава общества, изменение размера его уставного капитала;
- 2) образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий;
- 3) утверждение годовых отчетов и бухгалтерских балансов общества и распределение его прибылей и убытков;
- 4) решение о реорганизации или ликвидации общества;
- 5) избрание ревизионной комиссии (ревизора) общества.

Законом об обществах с ограниченной ответственностью к исключительной компетенции общего собрания может быть также отнесено решение иных вопросов.

Вопросы, отнесенные к исключительной компетенции общего собрания участников общества, не могут быть переданы им на решение исполнительного органа общества (ст. 91 ГК РФ).

Общество с ограниченной ответственностью может быть реорганизовано или ликвидировано добровольно по единогласному решению его участников.

Общество с ограниченной ответственностью вправе преобразоваться в акционерное общество или в производственный кооператив (ст. 92 ГК РФ).

Общество с дополнительной ответственностью

Обществом с дополнительной ответственностью признается 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. При банкротстве одного из участников его ответственность по обязательствам общества распределяется между остальными участниками пропорционально их вкладам, если иной порядок распределения ответственности не предусмотрен учредительными документами общества.

Фирменное наименование общества с дополнительной ответственностью должно содержать наименование общества и слова "с дополнительной ответственностью".

К обществу с дополнительной ответственностью применяются правила об обществе с ограниченной ответственностью (ст. 95 ГК РФ).

Акционерное общество

Акционерным обществом признается 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.

Акционеры, не полностью оплатившие акции, несут солидарную ответственность по обязательствам акционерного общества в пределах неоплаченной части стоимости принадлежащих им акций.

Фирменное наименование акционерного общества должно содержать его наименование и указание на то, что общество является акционерным (ст. 96 ГК РФ).

Акционерное общество, участники которого могут отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров, признается открытым акционерным обществом. Такое акционерное общество вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции и их свободную продажу на условиях, устанавливаемых законом и иными правовыми актами.

Открытое акционерное общество обязано ежегодно публиковать для всеобщего сведения годовой отчет, бухгалтерский баланс, счет прибылей и убытков.

Акционерное общество, акции которого распределяются только среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц, признается закрытым акционерным обществом. Такое общество не вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции либо иным образом предлагать их для приобретения неограниченному кругу лиц.

Акционеры закрытого акционерного общества имеют преимущественное право приобретения акций, продаваемых другими акционерами этого общества.

Число участников закрытого акционерного общества не должно превышать числа, установленного законом об акционерных обществах, в противном случае оно подлежит преобразованию в открытое акционерное общество в течение года, а по истечении этого срока - ликвидации в судебном порядке, если их число не уменьшится до установленного законом предела (ст. 97 ГК РФ).

Учредители акционерного общества заключают между собой договор, определяющий порядок осуществления ими совместной деятельности по созданию общества, размер уставного капитала общества, категории выпускаемых акций и порядок их размещения, а также иные условия, предусмотренные законом об акционерных обществах.

Договор о создании акционерного общества заключается в письменной форме.

Учредители акционерного общества несут солидарную ответственность по обязательствам, возникшим до регистрации общества.

Общество несет ответственность по обязательствам учредителей, связанным с его созданием, только в случае последующего одобрения их действий общим собранием акционеров.

Учредительным документом акционерного общества является его устав, утвержденный учредителями (ст. 98 ГК РФ).

Уставный капитал акционерного общества составляется из номинальной стоимости акций общества, приобретенных акционерами.

Уставный капитал общества определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующего интересы его кредиторов. Он не может быть менее размера, предусмотренного законом об акционерных обществах (ст. 99 ГК РФ).

Высшим органом управления акционерным обществом является общее собрание его акционеров.

К исключительной компетенции общего собрания акционеров относятся:

- 1) изменение устава общества, в том числе изменение размера его уставного капитала;
- 2) избрание членов совета директоров (наблюдательного совета) и ревизионной комиссии (ревизора) общества и досрочное прекращение их полномочий;
- 3) образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета);
- 4) утверждение годовых отчетов, бухгалтерских балансов, счетов прибылей и убытков общества и распределение его прибылей и убытков;
- 5) решение о реорганизации или ликвидации общества.

В обществе с числом акционеров более пятидесяти создается совет директоров (наблюдательный совет).

Исполнительный орган общества может быть коллегиальным (правление, дирекция) и (или) единоличным (директор, генеральный директор). Он осуществляет текущее руководство деятельностью общества и подотчетен совету директоров (наблюдательному совету) и общему собранию акционеров.

К компетенции исполнительного органа общества относится решение всех вопросов, не составляющих исключительную компетенцию других органов управления обществом, определенную законом или уставом общества (ст. 103 ГК РФ).

Акционерное общество может быть реорганизовано или ликвидировано добровольно по решению общего собрания акционеров (ст. 104 ГК РФ).

2. Производственные кооперативы

Производственным кооперативом (артелью) признается добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности (производство, переработка, сбыт промышленной, сельскохозяйственной и иной продукции, выполнение работ, торговля, бытовое обслуживание, оказание других услуг), основанной на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов. Законом и учредительными документами производственного кооператива может быть предусмотрено участие в его деятельности юридических лиц. Производственный кооператив является коммерческой организацией.

Члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность в размерах и в порядке, предусмотренных законом о производственных кооперативах и уставом кооператива.

Фирменное наименование кооператива должно содержать его наименование и слова "производственный кооператив" или "артель" (ст. 107 ГК РФ).

Учредительным документом производственного кооператива является его устав, утверждаемый общим собранием его членов.

Число членов кооператива не должно быть менее пяти (ст. 108 ГК РФ).

Имущество, находящееся в собственности производственного кооператива, делится на паи его членов в соответствии с уставом кооператива (ст. 109 ГК РФ).

Высшим органом управления кооперативом является общее собрание его членов.

В кооперативе с числом членов более пятидесяти может быть создан наблюдательный совет, который осуществляет контроль за деятельностью исполнительных органов кооператива.

Исполнительными органами кооператива являются правление и (или) его председатель. Они осуществляют текущее руководство деятельностью кооператива и подотчетны наблюдательному совету и общему собранию членов кооператива.

Членами наблюдательного совета и правления кооператива, а также председателем кооператива могут быть только члены кооператива. Член кооператива не может одновременно быть членом наблюдательного совета и членом правления либо председателем кооператива.

Компетенция органов управления кооперативом и порядок принятия ими решений определяются законом и уставом кооператива.

К исключительной компетенции общего собрания членов кооператива относятся:

- 1) изменение устава кооператива;
- 2) образование наблюдательного совета и прекращение полномочий его членов, а также образование и прекращение полномочий исполнительных органов кооператива, если это право по уставу кооператива не передано его наблюдательному совету;
- 3) прием и исключение членов кооператива;
- 4) утверждение годовых отчетов и бухгалтерских балансов кооператива и распределение его прибыли и убытков;
- 5) решение о реорганизации и ликвидации кооператива (ст. 110 ГК РФ).

Производственный кооператив может быть добровольно реорганизован или ликвидирован по решению общего собрания его членов.

Производственный кооператив по единогласному решению его членов может преобразоваться в хозяйственное товарищество или общество.

3. Унитарные предприятия

Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия.

Устав унитарного предприятия должен содержать помимо общих сведений, сведения о предмете и целях деятельности предприятия, а также о размере уставного фонда предприятия, порядке и источниках его формирования, за исключением казенных предприятий.

В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

Имущество государственного или муниципального унитарного предприятия находится соответственно в государственной или муниципальной собственности и принадлежит такому предприятию на праве хозяйственного ведения или оперативного управления.

Фирменное наименование унитарного предприятия должно содержать указание на собственника его имущества.

Органом унитарного предприятия является руководитель, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен.

Унитарное предприятие отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Унитарное предприятие не несет ответственности по обязательствам собственника его имущества (ст. 113 ГК РФ).

Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения, создается по решению уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления.

Учредительным документом предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, является его устав, утверждаемый уполномоченным на то государственным органом или органом местного самоуправления.

Размер уставного фонда предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, не может быть менее суммы, определенной законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях.

Порядок формирования уставного фонда предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, определяется законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях (ст. 114 ГК РФ).

В случаях и в порядке, которые предусмотрены законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях, на базе государственного или муниципального имущества может быть создано унитарное предприятие на праве оперативного управления (казенное предприятие).

Учредительным документом казенного предприятия является его устав, утверждаемый уполномоченным на то государственным органом или органом местного самоуправления.

Фирменное наименование унитарного предприятия, основанного на праве оперативного управления, должно содержать указание на то, что такое предприятие является казенным.

Собственник имущества казенного предприятия несет субсидиарную ответственность по обязательствам такого предприятия при недостаточности его имущества.

Казенное предприятие может быть реорганизовано или ликвидировано в соответствии с законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях (ст. 115 ГК РФ).

5. Некоммерческие организации Потребительский кооператив

Потребительским кооперативом признается добровольное объединение граждан и юридических лиц на основе членства с целью удовлетворения материальных и иных потребностей участников, осуществляемое путем объединения его членами имущественных паевых взносов.

Устав потребительского кооператива должен содержать помимо общих сведений, условия о размере паевых взносов членов кооператива; о составе и порядке внесения паевых взносов членами кооператива и об их ответственности за нарушение обязательства по внесению паевых взносов; о составе и компетенции органов управления кооперативом и порядке принятия ими решений, в том числе о вопросах, решения по которым принимаются единогласно или

квалифицированным большинством голосов; о порядке покрытия членами кооператива понесенных им убытков.

Наименование потребительского кооператива должно содержать указание на основную цель его деятельности, а также или слово "кооператив", или слова "потребительский союз" либо "потребительское общество".

Члены потребительского кооператива обязаны в течение трех месяцев после утверждения ежегодного баланса покрыть образовавшиеся убытки путем дополнительных взносов. В случае невыполнения этой обязанности кооператив может быть ликвидирован в судебном порядке по требованию кредиторов.

Члены потребительского кооператива солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам в пределах невнесенной части дополнительного взноса каждого из членов кооператива.

Доходы, полученные потребительским кооперативом от предпринимательской деятельности, осуществляемой кооперативом в соответствии с законом и уставом, распределяются между его членами.

Правовое положение потребительских кооперативов, а также права и обязанности их членов определяются Гражданским кодексом РФ и законами о потребительских кооперативах (ст. 116 ГК РФ).

Общественные и религиозные организации (объединения)

Общественными и религиозными организациями (объединениями) признаются добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей.

Общественные и религиозные организации являются некоммерческими организациями. Они вправе осуществлять предпринимательскую деятельность лишь для достижения целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям.

Участники (члены) общественных и религиозных организаций не сохраняют прав на переданное ими этим организациям в собственность имущество, в том числе на членские взносы. Они не отвечают по обязательствам общественных и религиозных организаций, в которых участвуют в качестве их членов, а указанные организации не отвечают по обязательствам своих членов.

Особенности правового положения общественных и религиозных организаций как участников отношений, регулируются Гражданским Кодексом РФ и федеральным законом (ст. 117 ГК РФ).

Фонды

Фондом признается 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.

Имущество, переданное фонду его учредителями (учредителем), является собственностью фонда. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими фонда, а фонд не отвечает по обязательствам своих учредителей.

Фонд использует имущество для целей, определенных в его уставе. Фонд вправе заниматься предпринимательской деятельностью, необходимой для достижения общественно полезных целей, ради которых создан фонд, и соответствующей этим целям. Для осуществления предпринимательской деятельности фонды вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них.

Фонд обязан ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества.

Порядок управления фондом и порядок формирования его органов определяются его уставом, утверждаемым учредителями.

Устав фонда помимо общих сведений, должен содержать: наименование фонда, включающее слово "фонд", сведения о цели фонда; указания об органах фонда, в том числе о попечительском совете, осуществляющем надзор за деятельностью фонда, о порядке назначения должностных лиц фонда и их освобождения, о месте нахождения фонда, о судьбе имущества фонда в случае его ликвидации (ст. 118 ГК РФ).

Устав фонда может быть изменен органами фонда, если уставом предусмотрена возможность его изменения в таком порядке.

Если сохранение устава в неизменном виде влечет последствия, которые было невозможно предвидеть при учреждении фонда, а возможность изменения устава в нем не предусмотрена либо устав не изменяется уполномоченными лицами, право внесения изменений принадлежит суду по заявлению органов фонда или органа, уполномоченного осуществлять надзор за его деятельностью.

Решение о ликвидации фонда может принять только суд по заявлению заинтересованных лиц.

Фонд может быть ликвидирован:

- 1) если имущества фонда недостаточно для осуществления его целей и вероятность

получения необходимого имущества нереальна;

2) если цели фонда не могут быть достигнуты, а необходимые изменения целей фонда не могут быть произведены;

3) в случае уклонения фонда в его деятельности от целей, предусмотренных уставом;

4) в других случаях, предусмотренных законом.

В случае ликвидации фонда его имущество, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, направляется на цели, указанные в уставе фонда (ст. 119 ГК РФ).

Учреждения

Учреждением признается некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера.

Учреждение может быть создано гражданином или юридическим лицом (частное учреждение) либо соответственно Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием (государственное или муниципальное учреждение).

Государственное или муниципальное учреждение может быть бюджетным или автономным учреждением.

Частные и бюджетные учреждения полностью или частично финансируются собственником их имущества. Порядок финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений определяется законом.

Частное или бюджетное учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности указанных денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам такого учреждения несет собственник его имущества.

Автономное учреждение отвечает по своим обязательствам всем закрепленным за ним имуществом, за исключением недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением собственником этого имущества или приобретенных автономным учреждением за счет выделенных таким собственником средств. Собственник имущества автономного учреждения не несет ответственность по обязательствам автономного учреждения.

Особенности правового положения отдельных видов государственных и иных учреждений определяются законом и иными правовыми актами (ст. 120 ГК РФ).

Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы)

Коммерческие организации в целях координации их предпринимательской деятельности, а также представления и защиты общих имущественных интересов могут по договору между собой создавать объединения в форме ассоциаций или союзов, являющихся некоммерческими организациями.

Если по решению участников на ассоциацию (союз) возлагается ведение предпринимательской деятельности, такая ассоциация (союз) преобразуется в хозяйственное общество или товарищество в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, либо может создать для осуществления предпринимательской деятельности хозяйственное общество или участвовать в таком обществе.

Общественные и иные некоммерческие организации, в том числе учреждения, могут добровольно объединяться в ассоциации (союзы) этих организаций.

Ассоциация (союз) некоммерческих организаций является некоммерческой организацией.

Члены ассоциации (союза) сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица.

Ассоциация (союз) не отвечает по обязательствам своих членов. Члены ассоциации (союза)

несут субсидиарную ответственность по ее обязательствам в размере и в порядке, предусмотренных учредительными документами ассоциации.

Наименование ассоциации (союза) должно содержать указание на основной предмет деятельности ее членов с включением слова "ассоциация" или "союз" (ст. 121 ГК РФ).

Учредительными документами ассоциации (союза) являются учредительный договор, подписанный ее членами, и утвержденный ими устав.

Учредительные документы ассоциации (союза) должны содержать помимо общих сведений, условия о составе и компетенции органов управления ассоциацией (союзом) и порядке принятия ими решений, в том числе о вопросах, решения по которым принимаются единогласно или квалифицированным большинством голосов членов ассоциации (союза), и о порядке распределения имущества, остающегося после ликвидации ассоциации (союза) (ст. 122 ГК РФ).

Члены ассоциации (союза) вправе безвозмездно пользоваться ее услугами.

Член ассоциации (союза) вправе по своему усмотрению выйти из ассоциации (союза) по окончании финансового года. В этом случае он несет субсидиарную ответственность по обязательствам ассоциации (союза) пропорционально своему взносу в течение двух лет с момента выхода.

Член ассоциации (союза) может быть исключен из нее по решению остающихся участников в случаях и в порядке, установленных учредительными документами ассоциации (союза). В отношении ответственности исключенного члена ассоциации (союза) применяются правила, относящиеся к выходу из ассоциации (союза).

С согласия членов ассоциации (союза) в нее может войти новый участник. Вступление в ассоциацию (союз) нового участника может быть обусловлено его субсидиарной ответственностью по обязательствам ассоциации (союза), возникшим до его вступления (ст. 123 ГК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Организационно-правовые формы юридических лиц» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Каковы общие черты и отличительные признаки, присущие хозяйственным товариществам и обществам?

2) Дайте определение полного товарищества и товарищества на вере. В чем главное отличие этих видов товариществ?

3) Дайте определение общества с ограниченной ответственностью. Перечислите важнейшие особенности, характеризующие этот вид коммерческой организации.

4) Каковы правовые особенности общества с дополнительной ответственностью как самостоятельной организационно-правовой формы предпринимательской деятельности?

5) Перечислите особенности и преимущества акционерной формы предпринимательства.

6) Какие типы АО вы знаете? Назовите их отличительные черты.

7) Каковы основные признаки производственного кооператива как организационно-правовой формы предпринимательской деятельности?

8) Дайте определение и назовите виды унитарных предприятий.

9) Какая организация по действующему законодательству является некоммерческой?

10) В каких формах может осуществляться предпринимательская деятельность некоммерческих организаций?

3. Ответьте на вопросы теста «Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности» (смотри Приложение 1).

Задания для практической работы:

1. Выполните задания для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Организационно-правовые формы юридических лиц».

Самостоятельная работа №4

Тема 1.4. Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов

1. Понятие, признаки, нормативно-правовое регулирование несостоятельности (банкротства).

2. Процедуры несостоятельности: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство.

3. Мировое соглашение.

1. Понятие, признаки, нормативно-правовое регулирование несостоятельности (банкротства)

Несостоятельность (банкротство) - признанная арбитражным судом неспособность

должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Признаки банкротства:

1) наличие денежного долгового характера обязательств должника;

2) неспособность гражданина и юридического лица удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей в течение трех месяцев с момента даты их исполнения;

3) наличие задолженности в отношении гражданина на сумму не менее 10 000 рублей, а юридические лица – не менее 100 000 рублей.

Нормативно-правовое регулирование несостоятельности (банкротства):

1) Гражданский кодекс Российской Федерации, статья 65.

2) ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», № 127-ФЗ, от 26 октября 2002г.

2. Процедуры несостоятельности: наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство

Воздействие на должника на различных этапах процесса о несостоятельности осуществляется с помощью различных мер, прямо предусмотренных законом.

Первоначально это обеспечительные меры – наложение арестов на имущество должника, отстранение его от управления, анализ и установление финансового положения должника и др.

При наличии оснований для восстановления платежеспособности применяются восстановительные меры – реорганизация производства, продажа предприятия (бизнеса), меры по признанию ряда сделок должника недействительными.

При признании должника банкротом применяются ликвидационные меры – выявление дебиторской задолженности должника, формирование конкурсной массы, ее реализация, удовлетворение требований кредиторов.

В целях предупреждения банкротства названные лица принимают меры, направленные на восстановление платежеспособности должника. Также данные меры могут быть приняты кредиторами или иными лицами на основании соглашения с должником.

Виды восстановительных мер:

1. Досудебная санация – оказание финансовой помощи в размере, достаточном для восстановления платежеспособности должника, т.е. необходимом для погашения задолженности по денежным обязательствам и обязательным платежам;

2. Финансовое оздоровление;

3. Внешнее управления (судебная санация) – передача полномочий по управлению должником внешнему управляющему с целью проведения восстановительных мероприятий под контролем кредитором и суда.

Процедуры банкротства – предусмотренная законодательством совокупность мер в отношении должника, направленных на восстановление его платежеспособности или ликвидацию. Наблюдение – процедура банкротства, применяемая к должнику в целях обеспечения сохранности имущества должника, проведения анализа финансового состояния должника,

составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов;

Цель – обеспечение сохранности имущества должника и проведение анализа его финансового состояния; установить – действительно ли должник не в состоянии удовлетворить требования кредиторов или исполнить обязанность по уплате обязательных платежей в полном объеме на момент принятия арбитражным судом заявления о банкротстве. Это позволяет определить финансовое состояние должника и сохранить его имущество.

Процедура наблюдения вводится:

- если заявление подано самим должником - с момента принятия арбитражным судом заявления;
- если заявитель не сам должник – по результатам рассмотрения обоснованности требований заявителя.

Правовые последствия введения процедуры наблюдения для должника:

- кредиторы не вправе обращаться к должнику в целях удовлетворения их требований в индивидуальном порядке;
- по ходатайству кредитора приостанавливается производство по делам, связанным со взысканием с должника денежных средств;
- приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям, в том числе снимаются аресты на имущество должника, наложенные в ходе исполнительного производства, за исключением исполнительных документов, выданных на основании вступивших в законную силу до даты введения наблюдения судебных актов о взыскании задолженности по заработной плате; выплате вознаграждений по авторским договорам; об истребовании имущества из чужого незаконного владения; возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью;
- запрещается удовлетворение требований участника должника – юридического лица о выделе доли (пая) в имуществе должника в связи с выходом из состава его участников, выкуп должником размещенных акций или выплата действительной стоимости доли (пая);
- запрещается выплата дивидендов и иных платежей по эмиссионным ценным бумагам;
- не допускается прекращение денежных обязательств путем зачета встречного однородного требования, если при этом нарушается установленная ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» очередность удовлетворения требований кредиторов.

Финансовое оздоровление – процедура банкротства, применяемая к должнику в целях восстановления его платежеспособности и погашения задолженности в соответствии с графиком погашения задолженности.

Финансовое оздоровление вводится с момента утверждения арбитражным судом и на срок не более двух лет.

Правовые последствия введения данной процедуры:

- требования кредиторов по обязательствам, срок исполнения которых наступил на дату

введения финансового оздоровления, могут быть предъявлены только в порядке, установленном ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»;

- ранее принятые меры по обеспечению требований кредиторов отменяются;
- ограничения должника в части распоряжения его имуществом (аресты и т.д.) могут быть наложены только в рамках процесса о банкротстве;
- приостанавливается исполнение исполнительных документов по имущественным взысканиям, за исключением исполнительных документов, выданных на основании вступивших в законную силу до даты введения финансового оздоровления решений о взыскании задолженности по заработной плате; выплате вознаграждений по авторским договорам; об истребовании имущества из чужого незаконного владения; возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, возмещении морального вреда;
- запрещается удовлетворение требований участника должника – юридического лица о выделе доли (пая) в имуществе должника в связи с выходом из состава его участников, выкуп должником размещенных акций или выплата действительной стоимости доли (пая);
- запрещается выплата дивидендов и иных платежей по эмиссионным ценным бумагам;
- не допускается прекращение денежных обязательств путем зачета встречного однородного требования, если при этом нарушается установленная ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» очередность удовлетворения требований кредиторов;
- не начисляются неустойки (штрафы, пени), подлежащие уплате проценты и иные финансовые санкции за исполнение (ненадлежащее исполнение) денежных обязательств или обязательных платежей, возникших до даты введения финансового оздоровления.

Внешнее управление – процедура банкротства, применяемая к должнику в целях восстановления его платежеспособности.

Основанием введения внешнего управления является решение собрания кредиторов. Также в ряде случаев допускается принятие решения и арбитражным судом.

Внешнее управление вводится на срок не более 18 месяцев и может быть продлено не более чем на шесть месяцев.

Правовые последствия введения процедуры:

- руководитель должника отстраняется от занимаемой должности (управления предприятием), управление делами возлагается на внешнего управляющего;
- прекращаются полномочия органов управления должника и собственника имущества должника;
- снимаются ранее принятые меры по обеспечению требований кредиторов;
- аресты имущества должника и иные ограничения должника по распоряжению принадлежащим ему имуществом могут быть наложены исключительно в рамках процесса о банкротстве;
- введение моратория на удовлетворение требований кредиторов. Это позволяет использовать суммы, предназначенные для исполнения денежных обязательств, на проведение соответствующих организационных и экономических мероприятий, направленных на улучшение финансового состояния должника.

Мораторий – приостановление исполнения должником денежных обязательств и уплаты обязательных платежей.

Внешний управляющий – арбитражный управляющий, утвержденный арбитражным судом для проведения внешнего управления и осуществления иных полномочий, установленных ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Конкурсное производство – процедура банкротства, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов.

В результате конкурсного производства прекращается существование юридического лица или предпринимательской деятельности гражданина.

Цель конкурсного производства – за счет реализации имущества должника распределить полученные средства в определенной законом очередности среди кредиторов должника.

Основание открытия конкурсного производства – признание должника банкротом по решению арбитражного суда.

Срок – не может превышать одного года, арбитражный суд вправе продлить этот срок еще на шесть месяцев.

Правовые последствия открытия конкурсного производства:

- срок исполнения возникших до открытия конкурсного производства денежных обязательств и обязательных платежей должника считается наступившим;
- прекращается начисление неустоек, процентов и иных финансовых санкций по всем видам задолженностей должника;
- сведения о финансовом состоянии должника прекращают относиться к категории сведений, носящих конфиденциальный характер либо являющихся коммерческой тайной;
- вводятся ограничения на совершение сделок, связанных с отчуждением имущества должника либо влекущих передачу его имущества в пользование третьими лицами;
- снимаются ранее наложенные аресты на имущество должника и иные ограничения по распоряжению имуществом должника;
- все требования к должнику могут быть предъявлены только в ходе конкурсного производства, кроме требований о признании права собственности, взыскании морального вреда, истребовании имущества из чужого незаконного владения, о признании недействительными ничтожных сделок и о применении последствий их недействительности, текущих обязательств (коммунальных и эксплуатационных);
- прекращается исполнение по исполнительным документам, в том числе по исполнительным документам, исполнявшимся в ходе ранее введенных процедур банкротства, если иное не установлено ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Исполнительные документы передаются судебными приставами конкурсному управляющему;
- определенные правовые последствия для руководителя должника: с момента принятия решения о признании должника банкротом и открытии конкурсного производства руководитель должника не вправе осуществлять какие-либо функции, отнесенные к ведению руководства, если на стадии наблюдения и в период внешнего управления отстранения руководителя должника от занимаемой должности проведено не было. В связи с открытием конкурсного производства прекращаются и полномочия собственника имущества должника – унитарного предприятия;
- арбитражным судом назначается конкурсный управляющий.

Конкурсный управляющий – арбитражный управляющий, утвержденный арбитражным судом для проведения конкурсного производства и осуществления иных полномочий, установленных ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Расчеты с кредиторами производятся за счет конкурсной массы. Конкурсную массу составляет все имущество должника, имеющаяся у него на момент открытия конкурсного производства и выявленное в ходе конкурсного производства.

3. Мировое соглашение

Мировое соглашение – процедура банкротства, применяемая на любой стадии рассмотрения дела в целях прекращения производства по делу путем достижения соглашения между должником и кредиторами. Оно состоит в заключении должником и кредитором на любой стадии рассмотрения дела о банкротстве добровольного соглашения об улаживании имущественного спора на определенных ими условиях.

Сторонами мирового соглашения являются должник, конкурсные кредиторы, уполномоченные органы.

Допускается участие в соглашении третьих лиц – лиц, принимающих на себя часть обязательств должника или обеспечивающих исполнение этих обязательств. После вступления соглашения в силу такие лица становятся его стороной как гражданско-правового договора.

Соглашение заключается в письменной форме. Его содержание определяется характером договоренностей. Которые были достигнуты сторонами. Оно содержит положения двух видов:

- обязательные (существенные) условия: размер, порядок, сроки исполнения обязательств должника и (или) прекращение обязательств должника предоставлением отступного, новацией обязательства, прощением долга;
- дополнительные условия (могут быть включены по желанию сторон): информация о способах выплаты долга; рассрочка исполнения обязательств, уступка прав требования и др.

Решение о заключении соглашения принимается простым большинством голосов конкурсных кредиторов по сумме требований.

Последствия утверждения мирового соглашения:

- соглашение вступает в силу с момента вынесения судом соответствующего определения. Для сторон (должник, кредиторы, третьи лица, участвующие в его заключении) оно обязательно, односторонний отказ не допускается;
- если соглашение утверждено в ходе внешнего управления, мораторий на удовлетворение требований кредиторов прекращается, утверждение мирового соглашения в ходе конкурсного производства влечет прекращение действия последствий его открытия;
- с даты утверждения соглашения прекращаются полномочия управляющего;
- утверждение соглашения влечет погашение задолженности перед кредиторами, в том числе перед кредиторами по обязательным платежам.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Назовите признаки банкротства.
- 2) Кто не может быть признан несостоятельным (банкротом)?
- 3) На каких лиц законодатель возлагает обязанность по подаче заявления в арбитражный суд о признании должника несостоятельным (банкротом)?
- 4) Каковы основная цель и правовые последствия введения арбитражным судом наблюдения?
- 5) В чем суть финансового оздоровления?
- 6) Что означает для должника введение моратория на удовлетворение требований кредиторов?
- 7) Какие меры могут быть использованы для восстановления платежеспособности должника в ходе проведения внешнего управления?
- 8) Что такое конкурсная масса?
- 9) При каких условиях мировое соглашение подлежит утверждению арбитражным судом?
- 10) Требования каких кредиторов, удовлетворенные в результате заключения мирового соглашения, впоследствии признанного недействительным, считаются погашенными?

3. Ответьте на вопросы теста «Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов» (смотри Приложение 2).

Задания для практической работы:

1. Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ» по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов».

Самостоятельная работа №5

Тема 1.5. Субъекты малого предпринимательства

1. Законодательное определение субъектов малого предпринимательства.
2. Правовой статус индивидуального предпринимателя.

1. Законодательное определение субъектов малого предпринимательства

Малые предприятия – коммерческие организации различных организационно-правовых форм, осуществляющие предпринимательскую деятельность в небольших масштабах, соответствующие определенным требованиям, установленным действующим законодательством.

Субъекты малого предпринимательства в сравнении с другими хозяйствующими субъектами нуждаются для своего развития в мерах государственной поддержки. Причины их незащищенности заключаются в ограниченных размерах материальных ресурсов, отсутствии достаточного количества квалифицированных кадров, в сложностях привлечения кредитов, а главное – в наличии существенных административных барьеров, пока еще стоящих на пути малого бизнеса.

Гражданский кодекс Российской Федерации.

2. Правовой статус индивидуального предпринимателя

Индивидуальный предприниматель – дееспособный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, самостоятельно, на свой риск и под свою имущественную ответственность осуществляющий деятельность, направленную на получение прибыли.

Необходимыми условиями занятия гражданином предпринимательской деятельностью являются: его дееспособность и государственная регистрация в качестве индивидуального предпринимателя.

Правовой статус индивидуального предпринимателя определяется исходя из того, что наряду с коммерческими организациями он является полноправным участником хозяйственного оборота. Правоспособность индивидуального предпринимателя практически приравнена к правоспособности коммерческих организаций. Индивидуальные предприниматели вправе:

- заниматься любыми не запрещенными законом видами деятельности, а при осуществлении предпринимательской деятельности, требующей лицензирования, - при наличии лицензии;
- заключать любые предпринимательские договоры, за исключением тех договоров, в отношении которых изъятия предусмотрены непосредственно законом. Лица, занимающиеся индивидуальным предпринимательством, могут быть участниками полных товариществ, а также заключать договоры о совместной деятельности (простого товарищества);
- использовать труд наемных работников.

Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица (статья 257 ГК РФ), признается предпринимателем с момента государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства.

К предпринимательской деятельности граждан, осуществляемой без образования юридического лица, соответственно применяются правила Гражданского кодекса, которые регулируют деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из закона, иных правовых актов или существа правоотношения (ст. 23 ГК РФ).

Имущественная ответственность гражданина.

Гражданин отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом, за исключением имущества, на которое в соответствии с законом не может быть обращено взыскание.

Перечень имущества граждан, на которое не может быть обращено взыскание, устанавливается гражданским процессуальным законодательством (ст. 24 ГК РФ).

Несостоятельность (банкротство) индивидуального предпринимателя.

Индивидуальный предприниматель, который не в состоянии удовлетворить требования кредиторов, связанные с осуществлением им предпринимательской деятельности, может быть признан несостоятельным (банкротом) по решению суда. С момента вынесения такого решения утрачивает силу его регистрация в качестве индивидуального предпринимателя.

При осуществлении процедуры признания банкротом индивидуального предпринимателя его кредиторы по обязательствам, не связанным с осуществлением им предпринимательской деятельности, также вправе предъявить свои требования. Требования указанных кредиторов, не заявленные ими в таком порядке, сохраняют силу после завершения процедуры банкротства индивидуального предпринимателя.

Требования кредиторов индивидуального предпринимателя в случае признания его банкротом удовлетворяются за счет принадлежащего ему имущества в порядке и в очередности, которые предусмотрены законом о несостоятельности (банкротстве).

После завершения расчетов с кредиторами индивидуальный предприниматель, признанный банкротом, освобождается от исполнения оставшихся обязательств, связанных с его предпринимательской деятельностью, и иных требований, предъявленных к исполнению и учтенных при признании предпринимателя банкротом.

Сохраняют силу требования граждан, перед которыми лицо, объявленное банкротом, несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, а также иные требования личного характера.

Основания и порядок признания судом индивидуального предпринимателя банкротом либо объявления им о своем банкротстве устанавливаются законом о несостоятельности (банкротстве) (ст. 25 ГК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Субъекты малого предпринимательства» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Какие субъекты хозяйствования относятся к субъектам малого предпринимательства? В чем особенности правового статуса субъектов малого предпринимательства?

2) Кто может быть индивидуальным предпринимателем?

3) Что такое предпринимательская правоспособность гражданина? В какой момент она возникает?

4) В каких случаях индивидуальный предприниматель может утратить свой статус?

3. Работая с правовой системой «Консультант плюс», выпишите нормативные правовые акты регулирующие деятельность субъектов малого предпринимательства.

Самостоятельная работа №6

Тема 1.6. Государство и государственные образования как субъекты предпринимательской деятельности

1. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования как субъекты предпринимательского права.

2. Ответственность по обязательствам Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования.

1. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования как субъекты предпринимательского права

Российская Федерация, субъекты Российской Федерации: республики, края, области, города федерального значения, автономная область, автономные округа, а также городские, сельские поселения и другие муниципальные образования выступают в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, на равных началах с иными участниками этих отношений - гражданами и юридическими лицами.

К субъектам гражданского права, применяются нормы, определяющие участие юридических лиц в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, если иное не вытекает из закона или особенностей данных субъектов (ст. 124 ГК РФ).

От имени Российской Федерации и субъектов Российской Федерации могут своими действиями приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности, выступать в суде органы государственной власти в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов.

От имени муниципальных образований своими действиями могут приобретать и осуществлять права и обязанности, органы местного самоуправления в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов.

В случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными актами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, по их специальному поручению от их имени могут выступать государственные органы, органы местного самоуправления, а также юридические лица и граждане (ст. 125 ГК РФ).

2. Ответственность по обязательствам Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования

Российская Федерация, субъект Российской Федерации, муниципальное образование отвечают по своим обязательствам принадлежащим им на праве собственности имуществом, кроме имущества, которое закреплено за созданными ими юридическими лицами на праве хозяйственного ведения или оперативного управления, а также имущества, которое может находиться только в государственной или муниципальной собственности.

Обращение взыскания на землю и другие природные ресурсы, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, допускается в случаях, предусмотренных законом.

Юридические лица, созданные Российской Федерацией, субъектами Российской Федерации, муниципальными образованиями, не отвечают по их обязательствам.

Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования не отвечают по обязательствам созданных ими юридических лиц, кроме случаев, предусмотренных законом.

Российская Федерация не отвечает по обязательствам субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Субъекты Российской Федерации, муниципальные образования не отвечают по обязательствам друг друга, а также по обязательствам Российской Федерации. (ст. 126 ГК РФ).

Особенности ответственности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в отношениях, регулируемых гражданским законодательством, с участием иностранных юридических лиц, граждан и государств определяются законом об иммунитете государства и его собственности (ст. 127 ГК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Государство и государственные образования как субъекты предпринимательской деятельности» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) В чем особенность Российской Федерации, субъектов РФ и муниципальных образований, как субъектов предпринимательской деятельности?

2) Как Российская Федерация, субъекты РФ и муниципальные образования участвуют в предпринимательских отношениях?

Самостоятельная работа №7

Раздел . ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тема. Сделки в предпринимательской деятельности

1. Сделки: понятие, признаки, формы.
2. Виды сделок.
3. Недействительные сделки: ничтожные и оспоримые.

1. Сделки: понятие, признаки, формы

Сделки – действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей (ст. 153 ГК РФ).

Основные признаки сделки:

- 1) сделка – это всегда волевой акт, т.е. действия людей;
- 2) это правомерные действия;
- 3) сделка специально направлена на возникновение, изменение или прекращение гражданских правоотношений;
- 4) сделка порождает гражданские отношения, так как гражданским законом определяются те правовые последствия, которые наступают в результате совершения сделок.

Формы сделок:

1. Устная форма – субъект выражает свою волю словами. Сделка может быть заключена в устной форме, если иная форма (письменная, нотариально удостоверенная) не предусмотрена законом или соглашением сторон (ст.158, 159 ГК РФ).

2. Письменная форма – составление документа, выражающего содержание сделки и подписанного уполномоченными органами.

Обязательная письменная форма предусмотрена для сделок:

- между юридическими лицами;
- юридическими лицами и гражданами;
- сделки на сумму более десяти МРОТ;
- в случаях, когда письменная форма прямо предусмотрена законом (ст. 160, 161 ГК РФ).

3. Нотариально удостоверенные сделки – совершение на документе, составленном в письменной форме, удостоверительной надписи нотариусом или лицом, его заменяющим.

Нотариальное удостоверение сделок:

- в случаях, указанных в законе (договор ренты);
- по соглашению сторон (ст. 163 ГК РФ).

4. Совершение конклюдентных действий – совершение действий, свидетельствующих о намерении лица вступить в сделку (приобретение товара через торговые автоматы).

5. Молчание может признаваться выражением воли совершить сделку, если это предусмотрено законом или соглашением сторон (ст. 158 ГК РФ).

2. Виды сделок

1. По числу сторон:

1) Односторонняя сделка – сделка, для совершения которой достаточно выражения воли одной стороны.

2) Двусторонняя сделка – сделка, для совершения которой требуется волеизъявление двух сторон. Воля сторон должна:

- быть взаимно удовлетворяемой (одна сторона хочет продать, другая – купить);
- совпадать (стороны должны согласовать объект сделки).

3) Многосторонняя сделка – сделки, для совершения которой необходимо выражение воли более двух сторон (учредительный договор) (ст. 154 ГК РФ).

2. По наличию встречного предоставления:

1) Возмездная сделка – сделка, в которой обязанность одной стороны совершить определенные действия соответствует обязанности другой стороны предоставить материальное или иное благо.

2) В безвозмездной сделке встречная обязанность отсутствует (односторонние сделки) (ст. 155 ГК РФ).

3. По моменту совершения сделки:

1) Консенсуальная сделка – сделка, которая порождает права и обязанности сторон с момента достижения ими соглашения.

2) Реальная сделка считается совершенной с момента передачи вещи или совершения иного действия.

4. По наличию условия в сделке:

1) Сделка, совершенная под отлагательное условие, - права и обязанности сторон по сделке возникают при наступлении тех или иных обстоятельств (родители дарят сыну квартиру с условием, что право собственности на нее у него возникает только после окончания университета).

2) Сделка, совершенная под отменительное условие, - права и обязанности сторон по сделке прекращаются при наступлении того или иного обстоятельства (собственник сдает квартиру с условием, что когда он вернется из командировки, договор аренды прекращается) (ст. 157 ГК РФ).

3. Недействительные сделки: ничтожные и оспоримые

Недействительная сделка – действия, совершенные в виде сделки, не породили результата, которого желали стороны.

Последствия недействительной сделки:

Двусторонняя реституция – каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по ней в натуре или деньгах (при невозможности возвратить в натуре).

Односторонняя реституция – исполненное обратно получает только одна сторона – добросовестная. Причитающееся другой стороне (недобросовестной) переходит в доход государства.

Дополнительные имущественные последствия:

- возместить понесенный реальный ущерб (в сделке с недееспособным лицом, признанной судом недействительной, если другая сторона знала о его недееспособности);

- недопущение реституции – все полученное по сделке переходит в доход государства (сделка совершена с целью, противной основам правопорядка и нравственности, при умысле обеих сторон (ст. 167 ГК РФ).

Последствия недействительности сделки:

Недействительность части сделки не влечет недействительности прочих частей, если можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной части (ст. 180 ГК РФ).

Недействительные сделки



Ничтожные

Оспоримые

Ничтожная сделка – является недействительной независимо от признания ее таковой и не порождает для ее участников правовых последствий в силу ее нарушения действующего законодательства (ст. 166 ГК РФ).

Ничтожные сделки:

- не соответствующие требованиям закона и иным правовым актам (ст. 168 ГК РФ);
 - совершенные с целью, противоправной основой правопорядка и нравственности (ст. 169 ГК РФ);
 - мнимые и притворные (ст. 170 ГК РФ);
 - совершенные гражданином, признанным недееспособным вследствие психического заболевания (ст. 171 ГК РФ);
 - совершенные несовершеннолетними, не достигшими 14 лет (ст. 172 ГК РФ);
 - совершенные с нарушением установленной законом формы в прямо предусмотренных случаях или несоблюдения требования о государственной регистрации.
- Оспоримая сделка – является недействительной в силу признания ее таковой судом (ст. 166 ГК РФ).

Оспоримые сделки:

- юридического лица, выходящие за пределы его правоспособности (ст. 173 ГК РФ);
- совершенные с выходом за пределы ограничений полномочий на совершение сделки (ст. 174 ГК РФ);
- совершенные несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет (ст. 175 ГК РФ);
- совершенные ограниченно дееспособным лицом (ст. 176 ГК РФ);
- совершенные лицом, не способным понимать значение своих действий или руководить ими (ст. 177 ГК РФ);
- совершенные под влиянием заблуждения (ст. 178 ГК РФ);
- совершенные под влиянием обмана, насилия, угроз, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой или стечения тяжелых обстоятельств (ст. 179 ГК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Сделки в предпринимательской деятельности» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Как определяется понятие сделки?
- 2) При каких условиях сделка признается действительной?
- 3) Как классифицируются сделки?
- 4) В какой форме могут совершаться сделки?
- 5) Что понимают под действительной и недействительной сделкой?
- 6) Каковы правовые последствия недействительной сделки?
- 7) Чем отличаются реальные сделки от консенсуальных?

3. Ответьте на вопросы теста «Сделки в предпринимательской деятельности» (см. Приложение 3).

Самостоятельная работа №8

Тема. Гражданско-правовой договор

1. Понятие и содержание гражданско-правового договора.
2. Виды гражданско-правовых договоров.
3. Порядок заключения договора.
4. Изменение и расторжение договора.

1. Понятие и содержание гражданско-правового договора

Договор – соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (п.1 ст. 420 ГК РФ).

Как и любая сделка, договор представляет собой волевой акт. Однако он обладает присущими ему специфическими особенностями. Договор представляет собой не разносторонние волевые действия двух или более лиц, а единое волеизъявление, выражающее их общую волю. Для того чтобы эта

воля могла быть сформирована и закреплена в договоре, он должен быть свободен от какого-либо внешнего воздействия. Поэтому ст. 421 ГК РФ закрепляет ряд правил, обеспечивающих свободу договора:

- 1) Свобода договора предполагает, что субъекты гражданского права свободны в решении вопроса, заключать или не заключать договор.
- 2) Свобода договора предусматривает свободу выбора партнера при заключении договора.
- 3) Свобода договора предполагает свободу участников гражданского оборота в выборе вида договора.
- 4) Свобода договора предполагает свободу усмотрения сторон при определении условий договора.

Условия, на которых достигнуто соглашение сторон, составляют содержание договора. Все условия делятся на существенные, обычные и случайные.

Существенными признаются условия, которые необходимы и достаточны для заключения договора. Чтобы договор считался заключенным, необходимо согласовать все его существенные условия. Договор не будет заключен до тех пор, пока не будет согласовано хотя бы одно из его существенных условий. Поэтому важно определить, какие условия для данного договора являются существенными. Законодательство устанавливает следующие ориентиры:

- 1) Существенными являются условия о предмете договора (п. 1 ст. 432 ГК РФ).
- 2) К числу существенных относятся те условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные.
- 3) Существенными признаются те условия, которые необходимы для договоров данного вида. Необходимыми, т.е. существенными для конкретного договора считаются те условия, которые выражают его природу и без которых он не может существовать как данный вид договора.
- 4) Существенными считаются и все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение.

В отличие от существенных, обычные условия не нуждаются в согласовании сторон. Обычные условия предусмотрены в соответствующих нормативных актах и автоматически вступают в действие в момент заключения договора.

Случайными называются такие условия, которые изменяют либо дополняют обычные условия. Они включаются в текст договора по усмотрению сторон. Их отсутствие, так же как и отсутствие обычных условий, не влияет на действительность договора.

2. Виды гражданско-правовых договоров

Многочисленные гражданско-правовые договоры обладают как общими свойствами, так и различиями, позволяющими отграничивать их друг от друга. Для того чтобы правильно ориентироваться во всей массе многочисленных и разнообразных договоров, принято осуществлять их деление на виды.

Основные и предварительные договоры. Гражданско-правовые договоры различаются в зависимости от их юридической направленности.

Основной договор непосредственно порождает права и обязанности сторон, связанные с перемещением материальных благ: передачей имущества, выполнением работ, оказанием услуг и т.п.

Предварительный договор – это соглашение сторон о заключении основного договора в будущем.

Предварительный договор должен содержать предмет и другие существенные условия основного договора; срок, в течение которого будет заключен основной договор; должен быть заключен в форме, установленной для основного договора.

Публичный договор выделяется в Гражданском кодексе РФ как особый тип гражданско- правового договора. Это договор, заключенный коммерческой организацией и устанавливающий ее

обязанности по продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, которые такая организация по характеру своей деятельности должна осуществлять в отношении каждого, кто к ней обратиться (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское обслуживание, услуги, предоставляемые гостиницами, и т.п.).

Возмездные и безвозмездные договоры. Возмездным признается договор, по которому имущественное предоставление одной стороны обуславливает встречное имущественное предоставление от другой стороны. В безвозмездном договоре имущественное предоставление производится только одной стороной без получения встречного имущественного предоставления от другой стороны. Так, договор купли-продажи – это возмездный договор, а договор дарения – безвозмездный.

Договор присоединения - условия которого определены одной из сторон в стандартных формах и могут быть приняты другой стороной только путем присоединения к предложенному договору в целом.

3. Порядок заключения договора

Договор считается заключенным с момента достижения сторонами соглашения по всем существенным условиям (ст. 432 ГК РФ).

Существенными условиями признаются:

- условие о предмете договора;
- условия, которые определены законом или договором как существенные.

Форма договора:

- устная;
- письменная;
- нотариально удостоверенная.

Правила о форме, предусмотренные для совершения сделок, распространяются и на договоры.

Письменная форма:

- составление одного документа, подписанного сторонами;
- обмен документами посредством почтовой, телеграфной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, от кого исходит документ.

Момент заключения договора. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения. С момента его заключения договор подлежит исполнению. Моментом заключения договора является:

- достижение согласия по его существенным условиям (консенсуальный договор);
- передача имущества или совершение иного действия (реальный договор).

Оферта – предложение, адресованное одному или нескольким лицам, определенно выражает намерение лица (ст. 435, 436 ГК РФ).

Оферта должна отвечать следующим требованиям:

- из нее должно определенно следовать волеизъявление на заключение договора, а не просто информация о возможности заключения договора;
- предложение должно содержать все существенные условия договора;
- предложение адресуется конкретному лицу (в ряде случаев – к неопределенному кругу лиц, например выставленные в торговом зале образцы товаров).

Оферта связывает направившее ее лицо с момента ее получения адресатом. Если извещение об отзыве оферты поступило ранее или одновременно с самой офертой, оферта считается неполученной.

Отзыв оферты:

- не может быть отозвана в течение срока, установленного для акцепта;
- в случаях, установленных в самой оферте.

Публичная оферта – предложение, обращенное ко всем и каждому, содержащее все существенные условия договора.

Акцепт – согласие лица, которому адресована оферта, принять это предложение, причем не любое согласие, а лишь такое, которое является полным и безоговорочным (п.ст.428 ГК РФ). Поэтому такие ответы, как:

- отказ и встречная оферта;
- акцепт с некоторыми изменениями или дополнительными условиями;
- неопределенный акцепт или содержащий ссылку на дополнительное согласование условий не являются акцептом и не влекут заключение договора.

Акцепт считается отозванным, если извещение об этом поступило к лицу, направившему оферту раньше или одновременно с акцептом.

4. Изменение и расторжение договора

Основания изменения и расторжения (ст. 450 ГК РФ):

- соглашение сторон;
- односторонний отказ от исполнения, когда такая возможность предусмотрена законом или договором (договор банковского вклада);
- судебное решение по требованию одной из сторон (при существенном нарушении договора другой стороной; в иных случаях, предусмотренных законом или договором).

Существенное нарушение – нарушение договора одной из его сторон, которое влечет ущерб другой стороны, лишаящий ее того, на что она рассчитывала при заключении договора.

Существенное изменение обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора, если иное не предусмотрено законом или договором.

Порядок изменения и расторжения (ст.452 ГК РФ):

1. Требование об изменении или расторжении договора может быть заявлено в суд только после:

- получения отказа другой стороны на предложение изменить или расторгнуть договор;
- неполучения ответа в указанный в предложении срок (в тридцатидневный срок при отсутствии указания другого).

2. Соглашение сторон об изменении или расторжении договора совершается в той же форме, что и договор – устной, письменной, нотариально удостоверенной. Данное правило имеет диспозитивный характер и поэтому может изменяться договором, законом или обычаями делового оборота.

3. Моментом изменения или расторжения договора является момент заключения соглашения или момент вступления в законную силу решения суда.

Последствия (ст.453 ГК РФ):

- обязательства сторон продолжают существовать в измененном виде при изменении договора;
- обязательства сторон прекращаются при расторжении договора;
- стороны не вправе требовать возврата того, что ими было исполнено до изменения или расторжения договора, если иное не предусмотрено законом или договором;
- если основанием расторжения (изменения) договора является существенное нарушение договора одной из сторон, другая вправе требовать возмещения причиненных убытков.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Гражданско-правовой договор» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Дайте определение понятия «договор». Раскройте содержание принципа свободы договора.
- 2) Какова роль договора в условиях рыночной экономики?
- 3) Какие условия составляют содержание договора? Охарактеризуйте каждую группу данных условий.
- 4) В каких формах может заключаться договор?
- 5) Охарактеризуйте письменную форму заключения договора и перечислите случаи, в которых данная форма является необходимой.
- 6) Опишите общий порядок заключения договора.
- 7) Каким образом стороны договора могут изменить заключенное между ними соглашение или расторгнуть его?

3. Ответьте на вопросы теста «Гражданско-правовой договор» (смотри Приложение 4).

4. Подготовьте сообщение на любую выбранную вами тему:

1. Договор купли-продажи.
2. Договор поставки товаров.
3. Договор поставки товаров для государственных нужд.
4. Договор электроснабжения.
5. Договор мены.
6. Договор дарения.
7. Договор ренты.
8. Договор аренды.
9. Договор подряда.
10. Договор возмездного оказания услуг.
11. Договор перевозки.
12. Договор займа.
13. Договор хранения.
14. Договор страхования.
15. Договор поручения.
16. Агентский договор.
17. Договор комиссии.
18. Договор банковского вклада.
19. Кредитный договор.
20. Договор найма жилого помещения.

В качестве приложения к сообщению подготовьте проект соответствующего договора. Подготовьте сопровождающую сообщение презентацию.

Задания для практической работы:

1. Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Гражданско-правовой договор».

Самостоятельная работа №9

Тема. Гражданско-правовая ответственность

1. Понятие и функции гражданско-правовой ответственности.
2. Виды гражданско-правовой ответственности.
3. Условия наступления гражданско-правовой ответственности.

1. Понятие и функции гражданско-правовой ответственности

Гражданско-правовая ответственность как санкция за совершенное правонарушение. Для нормального развития гражданского оборота характерно, что его участники надлежащим образом исполняют обязательства. В тех же случаях, когда обязательство не исполнено или исполнено ненадлежащим образом, говорят о нарушении обязательств. Нарушение обязательств наносит вред не только кредитору, но зачастую и гражданскому обществу в целом. В целях предотвращения подобных правонарушений и устранения их последствий устанавливается гражданско-правовая ответственность за нарушение обязательств в виде санкции за совершенное правонарушение.

Под гражданско-правовой ответственностью следует понимать лишь такие санкции, которые связаны с дополнительными обременениями для правонарушителя, т.е. являются для него определенным наказанием за совершенное правонарушение. Эти обременения могут быть в виде возложения на правонарушителя дополнительной гражданско-правовой обязанности или лишения принадлежащего ему субъективного гражданского права.

2. Виды гражданско-правовой ответственности

Деление гражданско-правовой ответственности на отдельные виды может осуществляться по различным критериям, избираемым в зависимости от преследуемых целей. Так, в зависимости от основания, различают договорную и внедоговорную ответственность.

Договорная ответственность представляет собой санкцию за нарушение договорного обязательства.

Внедоговорная ответственность возникает тогда, когда соответствующая санкция применяется к правонарушителю, не состоящему в договорных отношениях с потерпевшим. Например, за недостатки проданной вещи перед потребителем несут ответственность как продавец, так и изготовитель вещи.

Также выделяют и другие виды гражданско-правовой ответственности:

Долевая ответственность наступает тогда, когда каждый из должников несет ответственность перед кредитором только в той доле, которая падает на него в соответствии с законодательством или договором. Доли, падающие на каждого из ответственных лиц, признаются равными, если законодательством или договором не установлен иной размер долей.

Солидарная ответственность применяется, если она предусмотрена договором или установлена законом. В частности, солидарную ответственность несут лица, совместно причинившие вред. При солидарной ответственности кредитор вправе привлечь к ответственности любого из ответчиков как в полном объеме, так и в любой ее части.

Субсидиарная ответственность наступает тогда, когда в обязательстве участвуют два должника, один из которых является основным, а другой – дополнительным (субсидиарным). При этом субсидиарный должник несет ответственность перед кредитором дополнительно к ответственности основного должника. Субсидиарная ответственность может быть предусмотрена законом, иными правовыми актами или условиями обязательства. Так, в соответствии с п.1 ст.75 ГК РФ участники полного товарищества солидарно несут субсидиарную ответственность своим имуществом по обязательствам товарищества.

3. Условия наступления гражданско-правовой ответственности

Совокупность условий, необходимых для привлечения к гражданско-правовой ответственности, образует состав гражданского правонарушения. Необходимыми условиями для всех видов гражданско-правовой ответственности являются, по общему правилу, противоправное поведение и вина должника. Для привлечения к ответственности в виде возмещения убытков необходимы наличие самих убытков, а также причинная связь между противоправным поведением должника и наступившими убытками. Таким образом, состав гражданского правонарушения, служащего обоснованием для возмещения убытков, является наиболее полным и охватывает элементы составов иных гражданских правонарушений, лежащих в основе других видов гражданско-правовой ответственности. Состав гражданского правонарушения, необходимый для возмещения убытков: противоправное поведение должника, причинная связь между противоправным поведением и возникшими убытками, вина должника.

В отличие от противоправного поведения и причинной связи, вина – субъективное условие гражданско-правовой ответственности. Вина представляет собой такое психическое отношение лица к своему противоправному поведению, в котором проявляется пренебрежение интересами общества или отдельных лиц.

В соответствии со ст. 401 ГК РФ вина может выступать в форме умысла и неосторожности.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Гражданско-правовая ответственность» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Каково понятие ответственности за нарушение обязательств?
- 2) Каков состав гражданского правонарушения?
- 3) Какие виды гражданско-правовой ответственности вам известны?

Самостоятельная работа №10

Раздел. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

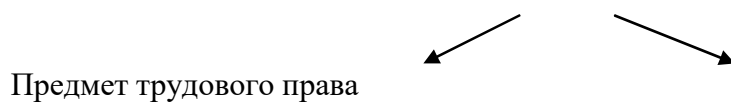
Тема 3.1. Трудовое право как отрасль российского права. Правовое регулирование трудовых отношений.

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Источники трудового права: классификация, действие нормативно-правовых актов.

1. Понятие, предмет, метод трудового права

Трудовое право – это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения.

Предмет трудового права – отношения, возникающие в процессе реализации человеком или гражданином своих способностей к труду.



Трудовые отношения

Производные от трудовых отношения

Трудовые отношения – общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе выполнения работ, оказания услуг.

Производные от трудовых отношений по:

- организации и управлению трудом;
- занятости и трудоустройству;
- профессиональной подготовке, переподготовке у данного работодателя;
- социальному партнерству;
- участию работников и их представителей в установлении и применении условий труда;
- материальной ответственности работников и работодателей;
- разрешению трудовых споров;
- надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Метод – совокупность средств и способов воздействия на общественные отношения.

Особенностью метода трудового права является сочетание договорного и нормативного способов регулирования.

Методы трудового права:

- 1) Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования;
- 2) Договорный характер труда, установления его условий;
- 3) Участие работников и их представителей в установлении условий труда и контроль за их соблюдением;
- 4) Сочетание отношений равенства сторон и обязанность подчиняться законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка;
- 5) Единство и дифференциация правового регулирования труда;
- 6) Специфические способы защиты трудовых прав.

2. Принципы трудового права

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда

требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Запрещение принудительного труда. Принудительный труд запрещен. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

3. Источники трудового права: классификация, действие нормативно-правовых актов
Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня, содержащие в себе правовые нормы.

Одним из источников трудового права России являются международные договоры (конвенции). В сфере трудовых отношений значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ). Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 1998).

Конституция Российской Федерации, в ней закреплены основные трудовые права и гарантии их реализации. Конституция РФ законодательно закрепляет (ст. 37): труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и

профессию; принудительный труд запрещен; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы; признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; каждый имеет право на отдых; работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Следующим по юридической силе источником трудового права являются федеральные конституционные законы и федеральные законы. Среди них главным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Он вступил в силу 1 февраля 2002 года.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующее место принадлежит указам Президента Российской Федерации, регулирующим общественные отношения в сфере труда. Например: Указ Президента РФ от 29.03.2008 № 420 «О повышении денежного вознаграждения лиц, замещающих государственные должности РФ». Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся и постановления Правительства Российской Федерации. Постановления Правительства, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации. Например: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Например: Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы трудового права, могут принимать также органы местного самоуправления. Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Наконец, специфическим источником трудового права являются локальные нормативные акты, т.е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Примером локальных нормативных актов могут служить правила внутреннего трудового распорядка.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Действие по кругу лиц (ст.11 ТК РФ). Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом.

На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

- 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.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времен (ст.12 ТК РФ). Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

- истечением срока действия;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

- истечением срока действия;
- отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
- вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве (ст. 13 ТК РФ). Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Понятие, предмет и метод трудового права» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».
2. Ответьте на вопросы:
 - 1) Дайте определение понятия «трудовое право». Каковы особенности метода трудового права?
 - 2) Что собой представляет предмет трудового права?
 - 3) Что является основанием возникновения трудового права?
 - 4) В каких нормативных правовых актах закреплены принципы трудового права?
 - 5) В чем суть принципа «запрещение принудительного труда»?
 - 6) В чем суть принципа «запрет на дискриминацию в сфере труда»?
3. Работая с правовой системой «Консультант плюс», найдите примеры нормативных

правовых актов регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации. Источники классифицируйте, соблюдая, иерархию нормативных правовых актов.

4. Ответьте на вопросы теста «Понятие, предмет и метод трудового права» (смотри Приложение 5).

Самостоятельная работа №11

Тема. Стороны трудовых правоотношений

1. Понятие субъектов трудового права.
2. Правовой статус работника.
3. Правовой статус работодателя.

1. Понятие субъектов трудового права

Рассматривая субъектов трудового права, можно их классифицировать на субъектов трудовых отношений и субъектов отношений производных от трудовых.



К субъектам трудовых отношений относятся работник и работодатель. К субъектам отношений производных от трудовых относятся профессиональные союзы, трудовые коллективы). Профессиональные союзы – добровольные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты и социально-трудовых прав и интересов. Их правовое положение регламентируется ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ.

Трудовые коллективы – объединения всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в конкретной организации. Правовые основы определены Трудовым кодексом.

2. Правовой статус работника

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

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

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства

заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ) (ст. 20 ТК РФ).

Основные права и обязанности работника:

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст. 21 ТК РФ).

3. Правовой статус работодателя

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Физические лица - работодатели:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии,

иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Стороны трудовых правоотношений» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Кто является сторонами трудовых отношений?

2) Какие субъекты относятся к субъектам отношений производных от трудовых?

3) Каково содержание трудовой правоспособности работника?

4) Каково содержание трудовой правоспособности работодателя?

5) Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.

6) Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Ответьте на вопросы теста «Стороны трудовых правоотношений» (см. Приложение 6).

Самостоятельная работа №12

Тема. Трудовой договор и порядок его заключения, основания прекращения. Оплата труда.

Время отдыха. Рабочее время

1. Понятие и содержание трудового договора.

2. Форма и порядок заключения трудового договора.

3. Основания прекращения трудового договора.

1. Понятие и содержание трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ):

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной,

коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовой договор может быть заключен на определенный срок (срочный трудовой договор) и трудовой договор с неопределенным сроком действия. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, пять лет.

2. Форма и порядок заключения трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ст. 67 ТК РФ).

Гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ):

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, 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.

Запрещается 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 суд. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).

Оформление приема на работу:

Прием на работу оформляется 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 роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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 (ст. 68 ТК РФ).

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу:

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

3. Основания прекращения трудового договора Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Рассмотрим перечисленные основания подробнее:

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст. 78, 79 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию):

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы,

связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 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 Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Трудовой договор. Понятие, содержание, порядок заключения и основания прекращения» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Дайте определение понятия «трудовой договор». Какие виды трудового договора вам известны?
- 2) Какие условия трудового договора относятся к существенным?
- 3) Какие условия трудового договора являются дополнительными?
- 4) Чем отличается трудовой договор от гражданско-правового договора подряда?
- 5) Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?
- 6) Как происходит оформление работника на работу?
- 7) Какие основания прекращения трудового договора вам известны?
- 8) В каких случаях трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя?

9) Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?

10) В каких случаях происходит прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

3. Ответьте на вопросы теста «Трудовой договор» (смотри Приложение 7).

Задания для практической работы:

1. Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема «Трудовой договор»».

Самостоятельная работа №13

Тема. Дисциплинарная ответственность

1. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации.
2. Дисциплинарные взыскания.
3. Условия наступления дисциплинарной ответственности.

1. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации

Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Заключая с работодателем трудовой договор, работник принимает на себя ряд обязательств: добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину и др. В свою очередь работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, содействовать обеспечению внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой порядок взаимоотношений работодателя и работников, а также работников между собой. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В содержание правил внутреннего трудового распорядка, как правило, входят следующие разделы:

- 1) наименование и местонахождение организации-работодателя и его структурных подразделений (филиалов, представительств, отделов, цехов и т.п.);
- 2) порядок приема и увольнения работников;
- 3) основные права и обязанности работников и работодателя;
- 4) режим работы и режим отдыха;
- 5) ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- 6) порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;
- 7) виды и порядок поощрения работников и др.

Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. В противном случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их нарушение.

2. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) 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.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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 роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

Снятие дисциплинарного взыскания:

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то 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 (ст. 194 ТК РФ).

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников: работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

3. Условия наступления дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность – это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания. Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Примерами дисциплинарных проступков могут быть брак в работе, опоздание или преждевременный уход с работы, нарушение правил охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений должностных лиц администрации работодателя и др.

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

- 1) общая дисциплинарная ответственность (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка);
- 2) специальная дисциплинарная ответственность (ответственность которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Дисциплинарная ответственность» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Дайте определение понятия «дисциплина труда».
- 2) Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
- 3) Дайте определение понятия «дисциплинарная ответственность». Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
- 4) Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
- 5) Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

3. Ответьте на вопросы теста «Дисциплинарная ответственность» (смотри Приложение 8).

Задания для практической работы:

1. Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Дисциплинарная ответственность».

Самостоятельная работа №14

Тема. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.
4. Определение размера причиненного ущерба и порядок взыскания ущерба.

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнение трудовых обязанностей.

Привлечение какой-либо из сторон трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии определенных условий:

- 1) наличие ущерба;
- 2) наличие вины;
- 3) противоправность действия или бездействия;
- 4) причинно-следственная связь между противоправным поведением одной из сторон и ущербом, нанесенным другой стороне.

Под ущербом понимают те убытки, которая одна сторона нанесла своими действиями (или бездействием) другой стороне трудового договора. Каждая из сторон трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба документально.

Также должна быть установлена причинная связь между нанесенным материальным ущербом и действиями (бездействием) виновной стороны (т.е. причиненный ущерб должен быть результатом именно поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств), а само поведение должно быть противоправным, т.е. нарушающим какие-либо нормы закона, трудового договора или правовых актов.

Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя	Для работника
1) незаконное лишение работника возможности трудиться;	1) причинение ущерба имуществу работодателя;
2) ущерб, причиненный имуществу работника;	2) нарушение обязательств по ученическому договору;
3) задержка выплаты заработной платы;	3) ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны
4) моральный вред, причиненный работнику;	
5) вред, причиненный жизни и здоровью работника	

Исключение: ст. 1079 ГК РФ, Юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих... обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Различают следующие виды материальной ответственности:

- материальная ответственность работодателя;
- материальная ответственность работника (индивидуальная или коллективная, полная или ограниченная).

2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ст. 235 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

3. Материальная ответственность работника

Под материальной ответственностью работника понимается его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю независимо от форм собственности (ООО, ОАО, ЗАО, унитарное предприятие и т.д.) При этом возмещению подлежит лишь ущерб, причиненный противоправными действиями или бездействием работника.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника:

- ограниченную, т.е. ответственность, возмещаемую в определенных (заранее

установленных пределах;

- полную, т.е. такую ответственность, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

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

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

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

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

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ).

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

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

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (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.

4. Определение размера причиненного ущерба и порядок взыскания ущерба

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

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).

Порядок взыскания ущерба: взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

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

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

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

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (ст. 248 ТК РФ).

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Дайте определение понятия «материальная ответственность». Какие виды материальной ответственности вам известны?

2) При каких условиях возможно наступление материальной ответственности?

3) Перечислите основания наступления материальной ответственности работника и работодателя.

4) Охарактеризуйте основные случаи материальной ответственности работодателя.

5) Чем ограниченная материальная ответственность работника отличается от полной материальной ответственности?

6) В каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?

7) Опишите порядок возмещения работником причиненного ущерба.

3. Ответьте на вопросы теста «Материальная ответственность сторон трудового договора» (смотри Приложение 9).

Задания для практической работы:

Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Самостоятельная работа №15

Тема. Защита трудовых прав работников. Роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2. Индивидуальные трудовые споры.
3. Коллективные трудовые споры.

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (ст. 353 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации (ст. 354 ТК РФ).

Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда:

деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействий) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 355 ТК РФ).

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 356 ТК РФ).

Порядок инспектирования работодателей: порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации (ст. 360 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведение проверок в назначенное время;
- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2. Индивидуальные трудовые споры

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

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст. 381 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ).

Порядок рассмотрения трудовых споров:

1) Рассмотрение споров комиссией по трудовым спорам: комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (ст. 384 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 385 ТК РФ).

Срок обращения в комиссию по трудовым спорам: работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ).

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам: заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

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

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии (ст. 387 ТК РФ).

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой

акт);

- результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения (ст. 388 ТК РФ).

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

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

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

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок (ст. 389 ТК РФ).

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу (ст. 390 ТК РФ).

2) Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах: в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст. 391 ТК РФ).

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

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, они могут быть восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ)

3. Коллективные трудовые споры

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ).

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ).

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

1) Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

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

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора (ст. 401 ТК РФ).

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

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

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст. 402 ТК РФ).

2) Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника: после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

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

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется всрок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ст. 403 ТК РФ).

3) Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже: трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров всрок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

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

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме (ст. 404 ТК РФ).

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

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

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Защита трудовых прав работников» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Дайте определение понятия «индивидуальный трудовой спор». Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).
- 2) Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
- 3) Дайте определение понятия «коллективный трудовой спор». Какие этапы включает в себя порядок разрешения коллективного трудового спора?
- 4) Опишите порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии.
- 5) Опишите порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника.
- 6) Как происходит разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже?
- 7) Что такое забастовка? В каком порядке она проводится?
- 8) В каких случаях забастовка может быть признана незаконной?

Задания для практической работы:

Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Защита трудовых прав работников».

Самостоятельная работа №16

Раздел. АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ И АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Тема . Понятие административного правонарушения

1. Понятие, признаки и особенности административного правонарушения.
2. Кодекс об административных правонарушениях: структура, содержание.
3. Понятие состава административного правонарушения.

1. Понятие, признаки и особенности административного правонарушения
Административное правонарушение – это посягающее на государственный и общественный порядок, собственность, права и свободы граждан, на установленный порядок управления противоправное, виновное деяние (действие или бездействие) физического или юридического лица, за которое законом установлена административная ответственность.

Признаки административного правонарушения:

- 1) представляет собой деяние, т.е. либо активное невыполнение обязанности, законного требования, нарушение запрета (например, проезд автомобиля на красный свет), либо пассивное невыполнение обязанности (бездействие) (например, невыполнение правил охраны труда);
- 2) представляет собой виновное деяние, т.е. совершается умышленно либо по неосторожности. Отсутствие вины исключает признание деяния административным правонарушением;
- 3) представляет собой противоправное деяние, т.е. противоречит нормам права (эти нормы могут принадлежать не только к административному праву, но и к другим отраслям права);
- 4) представляет собой деяние, за которое законом установлена административная ответственность.

Административная дееспособность – это способность субъекта своими действиями приобретать права и создавать для себя юридические обязанности, а также реализовывать свои права в рамках конкретных административных правоотношений.

Субъекты административного права могут быть индивидуальными и коллективными. К индивидуальным субъектам относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане, лица без гражданства и иностранные юридические лица. К коллективным субъектам относятся разного рода объединения граждан (государственные и негосударственные).

2. Кодекс об административных правонарушениях: структура, содержание

Законодательство об административных правонарушениях состоит из Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и принимаемых в соответствии с ним законов субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях. Кодекс основывается на Конституции Российской Федерации, общепризнанных принципах и нормах международного права и международных договорах Российской Федерации. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством об административных правонарушениях, то применяются правила международного договора.

Задачами законодательства об административных правонарушениях являются защита личности, охрана прав и свобод человека и гражданина, охрана здоровья граждан, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защита общественной нравственности, охрана окружающей среды, установленного порядка осуществления государственной власти, общественного порядка и общественной безопасности, собственности, защита законных экономических интересов физических и юридических лиц, общества и государства от административных правонарушений, а также предупреждение административных правонарушений.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях состоит из четырех разделов:

Первый раздел Общие положения, в котором указываются задачи и принципы законодательства об административных правонарушениях, даются основные понятия встречающиеся в кодексе.

Второй раздел Особенная часть, в ней перечислены основные составы административных правонарушений и санкции. Правонарушения разделены на группы, так например глава 15 -

Административные правонарушения в области предпринимательской деятельности; глава 16 – административные правонарушения в области финансов, налогов и сборов.

3. Понятие состава административного правонарушения

Состав административного правонарушения – это совокупность элементов характеризующих административное правонарушение. Административное правонарушение состоит из четырех элементов: субъекта, объекта, объективной стороны и субъективной стороны.

Субъектом административного правонарушения может быть как физическое, так и юридическое лицо. Физическое лицо подлежит административной ответственности, если к моменту совершения административного правонарушения оно достигло возраста 16 лет.

Объектом административных правонарушений могут быть общественные отношения, складывающиеся в сфере государственного управления: общественный порядок, здоровье населения и общественная нравственность, порядок управления, дорожное движение, воинская служба и т.п.

Объективная сторона административного правонарушения в свою очередь состоит из трех элементов: противоправности деяния (действия или бездействия), вредных, которые влечет за собой совершение этого правонарушения, и причинно-следственной связи 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 (в данном случае противоправное деяние является причиной общественно вредных последствий).

Субъективная сторона представляет собой психическое отношение субъекта к совершенному противоправному деянию и его последствиям. Оно может быть выражено в форме умысла или

неосторожности. Административное правонарушение признается совершенным умышленно, если совершившее его лицо сознавало противоправный характер своего действия или бездействия, предвидело его вредные последствия и сознательно желало их наступления. Совершенным по неосторожности признается правонарушение в том случае, если лицо предвидело возможность наступления вредных последствий своего действия либо бездействия, но легкомысленно рассчитывало на их предотвращение либо не предвидело наступления этих последствий, но могло и должно было их предвидеть.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Понятие административного правонарушения» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Дайте определение понятия «административное правонарушение». Перечислите признаки административного правонарушения.

2) Из каких элементов состоит административное правонарушение? Охарактеризуйте каждый из этих элементов.

3) С какого возраста наступает административная ответственность?

Самостоятельная работа №17

Тема. Понятие административной ответственности

1. Понятие административной ответственности.

2. Административные наказания.

3. Обстоятельства смягчающие либо отягчающие административную ответственность.

1. Понятие административной ответственности

За совершение административного правонарушения Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, а также нормативными актами субъектов Российской Федерации установлена административная ответственность.

Административная ответственность заключается в применении уполномоченными органами государственного управления и их должностными лицами, а также судьями предусмотренных законом административных наказаний к субъектам административных правонарушений.

Административное наказание является установленной государством мерой ответственности за совершение административного правонарушения и применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Административное наказание не может иметь своей целью унижение человеческого достоинства физического лица, совершившего административное правонарушение, или причинение ему физических страданий, а также нанесение вреда деловой репутации юридического лица.

Административное наказание назначается в пределах, установленных актом, предусматривающим административную ответственность за совершенное административное правонарушение. Наказание назначается:

- в точном соответствии с законодательством об административных правонарушениях;
- в пределах, установленных конкретной нормой, предусматривающей ответственность за данное правонарушение.

Дело о назначении наказания рассматривает тот орган или должностное лицо, которые имеют на это право (всего таких органов и должностных лиц около 60).

В целях повышения эффективности административных наказаний законом установлены сравнительно небольшие сроки для назначения административных наказаний. Административное наказание может быть назначено не позднее двух месяцев со дня совершения правонарушения, а при длящемся правонарушении – не позднее двух месяцев со дня его обнаружения. Дата отсчета срока по длящимся правонарушениям наступает не с момента первоначального правонарушения, а с установления факта правонарушения.

2. Административные наказания

Кодекс об административных правонарушениях предусматривает следующие виды административных наказаний.

1. Предупреждение - мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Предупреждение выносится в письменной форме.

2. Административный штраф является денежным взысканием, выражается в рублях и устанавливается для граждан в размере, не превышающем пяти тысяч рублей; для должностных лиц - пятидесяти тысяч рублей; для юридических лиц - одного миллиона рублей, или может выражаться в величине, кратной:

1) стоимости предмета административного правонарушения на момент окончания или пресечения административного правонарушения;

2) сумме неуплаченных и подлежащих уплате на момент окончания или пресечения административного правонарушения налогов, сборов или таможенных пошлин, либо сумме незаконной валютной операции;

3) сумме выручки правонарушителя от реализации товара (работы, услуги), на рынке которого совершено административное правонарушение, за календарный год, предшествующий году, в котором было выявлено административное правонарушение, либо за предшествующую дате выявления административного правонарушения часть календарного года, в котором было выявлено административное правонарушение, если правонарушитель не осуществлял деятельность по реализации товара (работы, услуги) в предшествующем календарном году;

4) сумме выручки правонарушителя, полученной от реализации товара (работы, услуги) вследствие неправомерного завышения регулируемых государством цен (тарифов, расценок, ставок и тому подобного) за весь период, в течение которого совершалось правонарушение, но не более одного года.

Размер административного штрафа не может быть менее ста рублей.

3. Возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения - является их принудительное изъятие и последующая реализация с передачей бывшему собственнику вырученной суммы за вычетом расходов на реализацию изъятых предметов. Возмездное изъятие назначается судьей.

Возмездное изъятие охотничьего оружия, боевых припасов и других дозволенных орудий охоты или рыболовства не может применяться к лицам, для которых охота или рыболовство является основным законным источником средств к существованию.

4. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения - является принудительное безвозмездное обращение в федеральную собственность или в собственность субъекта Российской Федерации не изъятых из оборота вещей. Конфискация назначается судьей.

Конфискация охотничьего оружия, боевых припасов и других дозволенных орудий охоты или рыболовства не может применяться к лицам, для которых охота или рыболовство является основным законным источником средств к существованию.

5. Лишение специального права - лишение физического лица, совершившего административное правонарушение, ранее предоставленного ему специального права устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части Кодекса об административных правонарушениях. Лишение специального права назначается судьей.

Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более трех лет.

Лишение специального права в виде права охоты не может применяться к лицам, для которых охота является основным законным источником средств к существованию.

6. Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до пятнадцати суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или правового режима контртеррористической операции до тридцати суток. Административный арест назначается судьей.

7. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных граждан и лиц через Государственную границу Российской Федерации за пределы Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - в контролируемом самостоятельном выезде иностранных граждан и лиц без гражданства из Российской Федерации.

Административное выдворение за пределы Российской Федерации как мера административного наказания устанавливается в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства и назначается судьей, а в случае совершения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения при въезде в Российскую Федерацию - соответствующими должностными лицами.

Административное выдворение за пределы Российской Федерации не может применяться к военнослужащим - иностранным гражданам.

8. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

9. Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды либо в случае совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, в области установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности, в области правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах), в области порядка управления, в области общественного порядка и общественной безопасности, а также в области градостроительной деятельности.

Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до девяноста суток.

3.Обстоятельства смягчающие либо отягчающие административную ответственность
Обстоятельствами, смягчающими административную ответственность, являются:

- 1) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение; добровольное сообщение лицом о совершенном им административном правонарушении;
- 2) предотвращение лицом, совершившим административное правонарушение, вредных последствий административного правонарушения, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причиненного вреда;
- 3) совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- 4) совершение административного правонарушения несовершеннолетним;
- 5) совершение административного правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Обстоятельствами, отягчающими административную ответственность, являются:

- 1) продолжение противоправного поведения, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;
 - 2) повторное совершение однородного административного правонарушения, если за совершение первого административного правонарушения лицо уже подвергалось административному наказанию;
 - 3) вовлечение несовершеннолетнего в совершение административного правонарушения;
 - 4) совершение административного правонарушения группой лиц;
 - 5) совершение административного правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;
 - 6) совершение административного правонарушения в состоянии опьянения.
- Судья, орган, должностное лицо, назначающие административное наказание, в зависимости от характера совершенного административного правонарушения могут не признать данное обстоятельство отягчающим.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Понятие административной ответственности» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Перечислите виды административных наказаний.
- 2) Какие меры административных наказаний действуют в российской Федерации?
- 3) Дайте определение конфискации предмета, являющегося орудием совершения административного правонарушения. Чем она отличается от возмездного изъятия предмета, являющегося орудием совершения административного правонарушения?
- 4) В каких случаях применяется административный арест? К кому он не может быть применен? Каков максимальный срок применения административного ареста?
- 5) К кому может быть применена такая мера административной ответственности, как выдворение за пределы Российской Федерации?
- 6) Что такое дисквалификация? К кому она может быть применена? На какой срок?
- 7) Укажите обстоятельства, смягчающие административную ответственность.
- 8) Укажите обстоятельства, отягчающие административную ответственность.

Самостоятельная работа №18.

Тема. Административные правонарушения в области предпринимательской деятельности

1. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации или без специального разрешения (лицензии).

2. Продажа товаров, выполнение работ либо оказание услуг при отсутствии установленной информации либо без применения контрольно-кассовых машин.

3. Незаконное получение кредита.

4. Фиктивное или преднамеренное банкротство.

5. Нарушение законодательства о государственной регистрации юридических лиц.

1. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации или без специального разрешения (лицензии)

Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или без государственной регистрации в качестве юридического лица - влечет наложение административного штрафа в размере от пятисот до двух тысяч рублей.

Осуществление предпринимательской деятельности без специального разрешения (лицензии), если такое разрешение (такая лицензия) обязательно (обязательна), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до двух тысяч пятисот рублей с конфискацией изготовленной продукции, орудий производства и сырья или без таковой; на должностных лиц - от четырех тысяч до пяти тысяч рублей с конфискацией изготовленной продукции, орудий производства и сырья или без таковой; на юридических лиц - от сорока до пятидесяти тысяч рублей с конфискацией изготовленной продукции, орудий производства и сырья или без таковой.

Осуществление предпринимательской деятельности с нарушением условий, предусмотренных специальным разрешением (лицензией), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи пятисот до двух тысяч рублей; на должностных лиц

- от трех тысяч до четырех тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей.

Осуществление предпринимательской деятельности с грубым нарушением условий, предусмотренных специальным разрешением (лицензией), - влечет наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на должностных лиц - от четырех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ст 14.1. КоАП РФ).

2. Продажа товаров, выполнение работ либо оказание услуг при отсутствии установленной информации либо без применения контрольно-кассовых машин

Продажа товаров, выполнение работ либо оказание услуг в организациях торговли либо в иных организациях, осуществляющих реализацию товаров, выполняющих работы либо оказывающих услуги, а равно гражданами, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, при отсутствии установленной информации об изготовителе или о продавце либо без применения в установленных законом случаях контрольно-кассовых машин - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи пятисот до двух тысяч рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до четырех тысяч рублей; на юридических лиц

- от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей.

3. Незаконное получение кредита

Получение кредита либо льготных условий кредитования путем представления банку или иному кредитору заведомо ложных сведений о своем хозяйственном положении либо финансовом состоянии - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей; на должностных лиц - от двух тысяч до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей.

4. Фиктивное или преднамеренное банкротство

Фиктивное банкротство, то есть заведомо ложное публичное объявление руководителем или учредителем (участником) юридического лица о несостоятельности данного юридического лица или индивидуальным предпринимателем о своей несостоятельности, если такое действие не содержит уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от шести месяцев до трех лет.

Преднамеренное банкротство, то есть совершение руководителем или учредителем (участником) юридического лица либо индивидуальным предпринимателем действий (бездействия), заведомо влекущих неспособность юридического лица или индивидуального предпринимателя в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, если эти действия (бездействие) не содержат уголовно наказуемых деяний, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

5. Нарушение законодательств о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей

Несвоевременное или неточное внесение записей о юридическом лице в единый государственный реестр юридических лиц или об индивидуальном предпринимателе в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц органов, осуществляющих государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей.

Незаконный отказ в предоставлении или несвоевременное предоставление содержащихся в едином государственном реестре юридических лиц или едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей сведений и (или) документов либо иных предусмотренных законодательством о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей документов лицам, заинтересованным в получении таких сведений и (или) документов, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц органов, осуществляющих государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей.

Непредставление, или несвоевременное представление, или представление недостоверных сведений о юридическом лице или об индивидуальном предпринимателе в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в случаях, если такое представление предусмотрено законом, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пяти тысяч рублей.

Представление в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, документов, содержащих заведомо ложные сведения, если такое действие не содержит уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет.

Задания для практической работы:

Выполните задания для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Административные правонарушения в области предпринимательской деятельности».

Самостоятельная работа №19

Тема. Административные правонарушения в области финансов, налогов и сборов

1. Нарушение порядка работы с наличностью и порядка ведения кассовых операций.
2. Невыполнение обязанностей по контролю за соблюдением правил ведения кассовых операций.
3. Нарушение срока постановки на учет в налоговом органе.
4. Нарушение срока представления счета в банке или иной кредитной организации.
5. Нарушение сроков представления налоговой декларации.
6. Непредставление сведений, необходимых для осуществления налогового контроля.
7. Нарушение порядка открытия счета налогоплательщику.
8. Нарушение срока исполнения поручения о перечислении налога или сбора (взноса).
9. Грубое нарушение правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности.
10. Нарушение валютного законодательства.

1. Нарушение порядка работы с денежной наличностью и порядка ведения кассовых операций

Нарушение порядка работы с денежной наличностью и порядка ведения кассовых операций, выразившееся в осуществлении расчетов наличными деньгами с другими организациями сверх установленных размеров, неоприходовании (неполном о приходовании) в кассу денежной наличности, несоблюдении порядка хранения свободных денежных средств, а равно в накоплении в кассе наличных денег сверх установленных лимитов, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Невыполнение обязанностей по контролю за соблюдением правил ведения кассовых операций

Невыполнение должностным лицом учреждения банка обязанностей по контролю за выполнением организациями или их объединениями правил ведения кассовых операций - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

3. Нарушение срока постановки на учет в налоговом органе

Нарушение установленного срока подачи заявления о постановке на учет в налоговом органе или органе государственного внебюджетного фонда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятисот до одной тысячи рублей.

Нарушение установленного срока подачи заявления о постановке на учет в налоговом органе или органе государственного внебюджетного фонда, сопряженное с ведением деятельности без постановки на учет в налоговом органе или органе государственного внебюджетного фонда, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

4. Нарушение срока представления сведений об открытии и о закрытии счета в банке или иной кредитной организации

Нарушение установленного срока представления в налоговый орган или орган государственного внебюджетного фонда информации об открытии или о закрытии счета в банке или иной кредитной

организации - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей.

5. Нарушение сроков представления налоговой декларации

Нарушение установленных законодательством о налогах и сборах сроков представления налоговой декларации в налоговый орган по месту учета - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трехсот до пятисот рублей.

6. Непредставление сведений, необходимых для осуществления налогового контроля

Непредставление в установленный законодательством о налогах и сборах срок либо отказ от представления в налоговые органы, таможенные органы и органы государственного внебюджетного фонда оформленных в установленном порядке документов и (или) иных сведений, необходимых для осуществления налогового контроля, а равно представление таких сведений в неполном объеме или в искаженном виде, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей.

Непредставление должностным лицом органа, осуществляющего государственную регистрацию юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, выдачу физическим лицам лицензий на право занятия частной практикой, регистрацию лиц по месту жительства, регистрацию актов гражданского состояния, учет и регистрацию имущества и сделок с ним, либо нотариусом или должностным лицом, уполномоченным совершать нотариальные действия, в установленный срок в налоговые органы сведений, необходимых для осуществления налогового контроля, а равно представление таких сведений в неполном объеме или в искаженном виде - влечет наложение административного штрафа в размере от пятисот до одной тысячи рублей.

7. Нарушение порядка открытия счета налогоплательщику

Открытие банком или иной кредитной организацией счета организации или индивидуальному предпринимателю без предъявления ими свидетельства о постановке на учет в налоговом органе - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до двух тысяч рублей.

Открытие банком или иной кредитной организацией счета организации или индивидуальному предпринимателю при наличии у банка или иной кредитной организации решения налогового органа либо таможенного органа о приостановлении операций по счетам этого лица - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

8. Нарушение срока исполнения поручения о перечислении налога или сбора (взноса)

Нарушение банком или иной кредитной организацией установленного срока исполнения поручения налогоплательщика (плательщика сбора) или налогового агента о перечислении налога или сбора (взноса), а равно инкассового поручения (распоряжения) налогового органа, таможенного органа или органа государственного внебюджетного фонда о перечислении налога или сбора (взноса), соответствующих пеней и (или) штрафов в бюджет (государственный внебюджетный фонд) - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

9. Грубое нарушение правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности.

Грубое нарушение правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, а равно порядка и сроков хранения учетных документов - влечет наложение

административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

Под грубым нарушением правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности понимается:

-искажение сумм начисленных налогов и сборов не менее чем на 10 процентов;

-искажение любой статьи (строки) формы бухгалтерской отчетности не менее чем на 10 процентов.

10. Нарушение валютного законодательства

Осуществление незаконных валютных операций, то есть осуществление валютных операций, запрещенных валютным законодательством Российской Федерации, или осуществление валютных операций с невыполнением установленных требований об использовании специального счета и требований о резервировании, а равно списание и (или) зачисление денежных средств, внутренних и внешних ценных бумаг со специального счета и на специальный счет с невыполнением установленного требования о резервировании, - влечет наложение административного штрафа на граждан, должностных лиц и юридических лиц в размере от трех четвертых до одного размера суммы незаконной валютной операции, суммы денежных средств или стоимости внутренних и внешних ценных бумаг, списанных и (или) зачисленных с невыполнением установленного требования о резервировании.

Нарушение установленного порядка открытия счетов (вкладов) в банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до одной тысячи пятисот рублей; на должностных лиц – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Невыполнение обязанности по обязательной продаже части валютной выручки, а равно нарушение установленного порядка обязательной продажи части валютной выручки - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц и юридических лиц в размере от трех четвертых до одного размера суммы валютной выручки, не проданной в установленном порядке.

Невыполнение резидентом в установленный срок обязанности по получению на свои банковские счета в уполномоченных банках иностранной валюты или валюты Российской Федерации, причитающихся за переданные нерезидентам товары, выполненные для нерезидентов работы, оказанные нерезидентам услуги либо за переданные нерезидентам информацию или результаты интеллектуальной деятельности, в том числе исключительные права на них, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц и юридических лиц в размере от трех четвертых до одного размера суммы денежных средств, не зачисленных на счета в уполномоченных банках.

Невыполнение резидентом в установленный срок обязанности по возврату в Российскую Федерацию денежных средств, уплаченных нерезидентам за не ввезенные на таможенную территорию Российской Федерации (не полученные на таможенной территории Российской Федерации) товары, невыполненные работы, неоказанные услуги либо за переданные нерезидентам информацию или результаты интеллектуальной деятельности, в том числе исключительные права на них, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц и юридических лиц в размере от трех четвертых до одного размера суммы денежных средств, не возвращенных в Российскую Федерацию.

Несоблюдение установленных порядка или сроков представления форм учета и отчетности по валютным операциям, нарушение установленного порядка использования специального счета и (или) резервирования, нарушение установленных единых правил оформления паспортов сделок либо нарушение установленных сроков хранения учетных и отчетных документов или паспортов сделок - влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от сорока тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Нарушение установленного порядка ввоза и пересылки в Российскую Федерацию и вывоза и пересылки из Российской Федерации валюты Российской Федерации и внутренних ценных бумаг в документальной форме, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от

пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей; на юридических лиц - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Стоимость внутренних и внешних ценных бумаг определяется на день совершения административного правонарушения по правилам, установленным валютным законодательством Российской Федерации для расчета суммы резервирования по валютной операции.

Пересчет иностранной валюты, а также стоимости внутренних и внешних ценных бумаг в валюту Российской Федерации производится по действующему на день совершения или обнаружения административного правонарушения курсу Центрального банка Российской Федерации.

Задания для практической работы:

Выполните задания для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема: «Административные правонарушения в области финансов, налогов и сборов».

Самостоятельная работа №20

Раздел. ЗАЩИТА НАРУШЕННЫХ ПРАВ И СУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

Тема. Судебная защита прав предпринимателя

1. Защита прав предпринимателя.
2. Система и функции арбитражных судов в Российской Федерации.
3. Подведомственность дел арбитражным судам.

1. Защита прав предпринимателя

У каждого из субъектов права, ведущих предпринимательскую деятельность, есть свои собственные интересы, преследуя которые они могут вступить в конфликт друг с другом. Для разрешения конфликта нужна третья сторона, объективная и независимая. Такой стороной выступает арбитражный суд, который разрешает споры между организациями. Порядок рассмотрения дел арбитражными судами устанавливается Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации (АПК РФ).

Экономические споры – это разногласия, возникшие между участниками экономической жизни, которыми являются юридические лица, а также граждане, зарегистрированные в качестве предпринимателей.

Экономические споры довольно многочисленны по количеству. Многообразны и виды экономических споров. Рассмотрим основные виды экономических споров встречающихся на практике.

1. Преддоговорные споры. Они возникают в самом начале договорных отношений, когда еще и договор-то сторонами не подписан. Спорят стороны о договорных условиях. От того, как эти условия будут определены, потом будет зависеть очень многое. Если стороны вдруг поссорятся, то суд, рассматривая их спор, будет неукоснительно исходить из условий договора точно так же, как если бы это был закон.

2. Договорные споры. Это споры о правах и обязанностях сторон, вытекающих из уже заключенного договора. Именно они чаще всего и встречаются в арбитражном суде. Как правило, это споры о неисполнении или ненадлежащем исполнении договорных обязательств. В этих случаях закон дает право взыскать все убытки, причиненные срывом договорных обязательств, или заставить исполнить обязательство в натуре, или взыскать долг с уплатой процентов, или применить иные меры гражданско-правовой ответственности.

Гораздо реже стороны договора спорят об изменении или расторжении договорных обязательств. Однако здесь стороне, пожелавшей изменить или расторгнуть договор, нужно доказать, что обстоятельства существенно изменились и в момент заключения договора их нельзя было предусмотреть. Например, в связи с повышением курса доллара поездки за товаром в другие страны стали невыгодными, и поэтому поставщик хочет расторгнуть договорные отношения с торговым предприятием. Разумеется, можно потребовать расторжения договора, если контрагент нарушает договор.

3. Споры о нарушении прав собственника (законного владельца). В этих спорах истец может требовать либо устранить препятствия в пользовании принадлежащим ему имуществом или истребовать свое имущество у того, кто каким-либо образом завладел им незаконно.

4. Споры, связанные с причинением убытков. Убытки могут причиняться как в результате исполнения договоров, так и в случаях, когда между сторонами спора договор не заключался.

5. Споры с государственными органами. Государство в определенной мере регулирует бизнес. Но иногда государственные органы делают это с нарушением норм законодательства. Множество споров связано с местными органами власти, допустим, отказывающими в государственной регистрации или уклоняющимися от регистрации предприятий в определенный срок. Помочь бизнесменам может арбитражный суд, если они в него обратятся. Часто приходится спорить с налоговыми органами. Например, если они взыскивают с банковского счета предприятия излишнюю сумму или незаконно накладывают штрафы. Возвратить свои деньги можно через арбитражный суд.

6. Споры о деловой репутации, товарных знаках.

2. Система и функции арбитражных судов в Российской Федерации

Защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав осуществляет в соответствии с подведомственностью дел, установленной процессуальным законодательством, суд, арбитражный суд или третейский суд. Для субъектов предпринимательской деятельности основными органами, разрешающими возникшие споры, являются арбитражные и третейские суды.

Судебная форма защиты нарушенных или оспариваемых прав в настоящее время все же остается основной и наиболее эффективной, так как исполнение принятого судебного решения обеспечивается принудительной силой государства.

Система арбитражных судов Российской Федерации закреплена в ст. 127 Конституции РФ, Федеральном конституционном законе «О судебной системе Российской Федерации» и Федеральном конституционном законе «Об арбитражных судах в Российской Федерации». Порядок рассмотрения споров в системе арбитражных судов регулируется Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации.

Арбитражный суд представляет собой орган государственной власти, призванный рассматривать и разрешать в соответствии с Арбитражным процессуальным кодексом экономические, а также иные подведомственные ему споры в основном между предприятиями, учреждениями, организациями, а также между гражданами, осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и имеющими статус индивидуального предпринимателя, приобретенный в установленном законом порядке.

Правосудие осуществляется арбитражными судами в строго определенной законом процессуальной форме, т.е. последовательном порядке рассмотрения и разрешения спора, включающем в себя систему гарантий прав и законных интересов участников процесса. Арбитражный процесс – это урегулированная норма арбитражного процессуального законодательства деятельность суда, участвующих в деле лиц и других участников процесса, а также органов исполнения судебных постановлений.

Арбитражные суды строят свою деятельность на основе принципов законности, гласности, осуществления правосудия только судом, сочетания единоличного и коллегиального начал в рассмотрении дел, независимости судей, равенства граждан и организаций перед законом, диспозитивности, состязательности, процессуального равенства сторон, сочетания устности и письменности, непосредственности и непрерывности судопроизводства.

3. Подведомственность дел арбитражному суду

Арбитражному суду подведомственны дела по экономическим спорам и другие дела, связанные с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности.

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 - индивидуальные предприниматели), а в случаях, предусмотренных Арбитражным процессуальным кодексом 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.

К подведомственности арбитражных судов федеральным законом могут быть отнесены и иные дела.

Заявление, принятое арбитражным судом к своему производству с соблюдением правил подведомственности, должно быть рассмотрено им по существу, хотя бы в дальнейшем к участию в деле будет привлечен гражданин, не имеющий статуса индивидуального предпринимателя, в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора. Арбитражные суды рассматривают подведомственные им дела с участием российских организаций, граждан Российской Федерации, а также иностранных организаций, международных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, осуществляющих предпринимательскую деятельность, организаций с иностранными инвестициями, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Судебная защита прав предпринимателя» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

- 1) Дайте определение понятия «экономические споры». Сформулируйте причины, по которым могут возникать эти споры.
- 2) Какие экономические споры подведомственны арбитражному суду?
- 3) Опишите систему арбитражных судов Российской Федерации.

Самостоятельная работа №21

Тема. Судебное разбирательство в арбитражном суде

1. Участники арбитражного процесса.
2. Порядок рассмотрения экономических споров в арбитражном суде.
3. Порядок обращения в арбитражный суд.
4. Апелляционная, кассационная и надзорная инстанции.
5. Исполнительное производство.

1. Участники арбитражного процесса

Субъектами процессуальных отношений являются, с одной стороны, суд, с другой стороны

– участники процесса.

Участниками процесса признаются лица, участвующие в деле, и лица, содействующие правосудию.

К лицам, участвующим в деле, относятся стороны (истец и ответчик), третьи лица, прокурор, государственные органы, органы местного самоуправления, иные органы, выступающие в защиту чужих интересов в силу возложенных на них законом функций.

В состав лиц, содействующих правосудию, входят представители в суде, свидетели, эксперты, переводчики.

Субъектами споров, разрешаемых арбитражными судами, могут быть:

- юридические лица, в том числе некоммерческие организации;
- граждане, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и имеющие статус индивидуального предпринимателя, приобретенный в установленном законе порядке (при этом в случае, когда спор с участием гражданина-предпринимателя возник не в связи с предпринимательской деятельностью, он рассматривается в судах общей юрисдикции);
- в случаях, установленных федеральными законами, - образования, не являющиеся юридическими лицами, и граждане, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя (например, обжалование отказа в государственной регистрации в качестве юридического лица и индивидуального предпринимателя, участие физического лица в процессе о банкротстве в качестве кредитора, подавшего заявление о признании должника несостоятельным, и т.п.);
- Российская Федерация;
- субъекты Российской Федерации;
- отдельные государственные органы, органы местного самоуправления, органы общественных организаций, органы акционерных обществ и иные органы;
- иностранные организации, организации с иностранными инвестициями, международные организации, а также иностранные граждане и лица без гражданства, занятые предпринимательской деятельностью, за исключением случаев, когда иное правило предусмотрено международным соглашением Российской Федерации.

2. Порядок рассмотрения экономических споров в арбитражном суде

Арбитражный процесс представляет собой поступательное движение, состоящее из ряда стадий. Стадией процесса является его определенная часть, объединенная совокупностью процессуальных действий, направленных на достижение самостоятельной (окончательной) цели. В соответствии с этим определением арбитражный процесс делится на следующие стадии:

- производство в суде первой инстанции (предъявление иска, подготовка дела к судебному разбирательству и непосредственно судебное разбирательство);
- производство в апелляционной инстанции;
- производство в кассационной инстанции;
- производство в порядке надзора;
- пересмотр решений по вновь открывшимся обстоятельствам;
- исполнительное производство.

3. Порядок обращения в арбитражный суд

Возбуждения дела в арбитражном суде первой инстанции происходит путем предъявления иска. Лицо, право которого нарушено или оспаривается, подает в суд исковое заявление в письменном виде с соблюдением требований, указанных в АПК РФ. В нем излагаются требования истца со ссылкой на законы и другие нормативные правовые акты, обстоятельства, на которых основаны исковые требования, доказательства, подтверждающие основания исковых требований.

Исковое заявление может быть подано как самим заинтересованным лицом, так и его представителем. Исковое заявление подается в письменной форме. К исковому заявлению, подписанному представителем, должна быть приложена доверенность. Ответчик также может пользоваться

услугами представителя при ведении его дела в суде. При этом, если представляемый хочет наделить своего представителя полномочиями на подписание искового заявления, передачу дела в третейский суд, полный или частичный отказ от исковых требований и признание иска, изменение предмета или основания иска, заключение мирового соглашения, передачу полномочий другому лицу (передоверие), обжалование судебного акта арбитражного суда, подписание заявления о принесении протеста, требование принудительного исполнения судебного акта и получение присужденных имущества или денег, он должен эти полномочия специально оговорить в доверенности.

Вместе с исковым заявлением истец должен представить доказательства направления претензии (если для данной категории дел предусмотрен обязательный претензионный порядок разрешения споров), доказательства направления копии иска ответчику. При оформлении документов надо быть очень внимательным, поскольку любое несоответствие может послужить основанием к отказу в принятии искового заявления.

Кроме вышеназванных документов при подаче заявления истец должен представить документ, подтверждающий оплату государственной пошлины.

В исковом заявлении должны быть указаны:

- 1) наименование арбитражного суда, в который подается исковое заявление;
- 2) наименование истца, его место нахождения; если истцом является гражданин, его место жительства, дата и место его рождения, место его работы или дата и место его государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
- 3) наименование ответчика, его место нахождения или место жительства;
- 4) требования истца к ответчику со ссылкой на законы и иные нормативные правовые акты, а при предъявлении иска к нескольким ответчикам - требования к каждому из них;
- 5) обстоятельства, на которых основаны исковые требования, и подтверждающие эти обстоятельства доказательства;
- 6) цена иска, если иск подлежит оценке;
- 7) расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы;
- 8) сведения о соблюдении истцом претензионного или иного досудебного порядка, если он предусмотрен федеральным законом или договором;
- 9) сведения о мерах, принятых арбитражным судом по обеспечению имущественных интересов до предъявления иска;
- 10) перечень прилагаемых документов.

В заявлении могут быть указаны и иные сведения, в том числе номера телефонов, факсов, адреса электронной почты, если они необходимы для правильного и своевременного рассмотрения дела, могут содержаться ходатайства, в том числе ходатайства об истребовании доказательств от ответчика или других лиц.

Истец обязан направить другим лицам, участвующим в деле, копии искового заявления и прилагаемых к нему документов, которые у них отсутствуют, заказным письмом с уведомлением вручения.

Вопрос о принятии искового заявления к производству арбитражного суда решается судьей единолично в пятидневный срок со дня поступления искового заявления в арбитражный суд. О принятии искового заявления арбитражный суд выносит определение, которым возбуждается производство по делу. В определении указывается на подготовку дела к судебному разбирательству, действия, которые надлежит совершить лицам, участвующим в деле, и сроки их совершения.

Арбитражный суд, установив при рассмотрении вопроса о принятии искового заявления к производству, что оно подано с нарушением требований, установленных АПК РФ, выносит определение об оставлении заявления без движения. В определении арбитражный суд указывает

основания для оставления искового заявления без движения и срок, в течение которого истец должен устранить обстоятельства, послужившие основанием для оставления искового заявления без движения.

Арбитражный суд возвращает исковое заявление, если при рассмотрении вопроса о принятии заявления установит, что:

- 1) дело неподсудно данному арбитражному суду;
- 2) в одном исковом заявлении соединено несколько требований к одному или нескольким ответчикам, если эти требования не связаны между собой;
- 3) до вынесения определения о принятии искового заявления к производству арбитражного суда от истца поступило ходатайство о возвращении заявления;
- 4) не устранены обстоятельства, послужившие основаниями для оставления искового заявления без движения, в срок, установленный в определении суда.

Ответчик направляет или представляет в арбитражный суд отзыв на исковое заявление с приложением документов, которые подтверждают возражения относительно иска, а также документов, которые подтверждают направление копий отзыва и прилагаемых к нему документов истцу и другим лицам, участвующим в деле. Отзыв направляется в арбитражный суд и лицам, участвующим в деле, заказным письмом с уведомлением о вручении в срок, обеспечивающий возможность ознакомления с ним до начала судебного заседания.

В отзыве указываются:

- 1) наименование истца, его место нахождения или место жительства;
- 2) наименование ответчика, его место нахождения; если ответчиком является гражданин, его место жительства, дата и место рождения, место работы или дата и место государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
- 3) возражения по существу заявленных требований со ссылкой на законы и иные нормативные правовые акты, а также на доказательства, обосновывающие возражения;
- 4) перечень прилагаемых к отзыву документов.

Ответчик до принятия арбитражным судом первой инстанции судебного акта, которым заканчивается рассмотрение дела по существу, вправе предъявить истцу встречный иск для рассмотрения его совместно с первоначальным иском. Предъявление встречного иска осуществляется по общим правилам предъявления исков.

Встречный иск принимается арбитражным судом в случае, если:

- 1) встречное требование направлено к зачету первоначального требования;
- 2) удовлетворение встречного иска исключает полностью или в части удовлетворение первоначального иска;
- 3) между встречным и первоначальным исками имеется взаимная связь и их совместное рассмотрение приведет к более быстрому и правильному рассмотрению дела.

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 быть устанавливаться специальные сроки исковой давности – сокращенные или более длительные по сравнению с общим сроком.

Исковое заявление принимается судом к рассмотрению независимо от истечения срока исковой давности. Однако в ходе судебного разбирательства каждая из сторон спора вправе в любой момент до вынесения судом решения заявить об истечении срока исковой давности. На основании такого заявления, которое, как правило, дает ответчик, суд обязан применить исковую давность и отказать истцу в удовлетворении иска.

После принятия искового заявления судья арбитражного суда производит действия по подготовке дела к судебному разбирательству и назначает дело к слушанию.

Непосредственное разбирательство дела происходит в форме судебного заседания. В судебном заседании истец должен представить доказательства, подтверждающие обоснованность заявленных требований, а ответчик – признать или опровергнуть заявленные требования.

Общий срок рассмотрения арбитражных дел – два месяца со дня поступления искового заявления в суд.

4. Апелляционная, кассационная и надзорная инстанции

Правом на подачу апелляционной жалобы обладают все лица, участвующие в деле. Апелляционная жалоба приносится на не вступившее в законную силу решение в месячный срок после принятия его судом.

В апелляционной инстанции дело повторно рассматривается по существу по правилам, установленным для рассмотрения дела арбитражным судом первой инстанции, с особенностями, предусмотренными АПК РФ.

Арбитражный суд апелляционной инстанции может принять дополнительные доказательства, если заявитель обосновал невозможность их представления в суде первой инстанции по причинам, от него не зависящим.

Суд не связан доводами апелляционной жалобы и проверяет законность и обоснованность решения в полном объеме.

В апелляционной инстанции не принимаются и не рассматриваются новые требования, которые не были предъявлены при рассмотрении дела в первой инстанции. Срок рассмотрения апелляционной жалобы составляет один месяц со дня ее поступления в арбитражный суд.

Арбитражный суд апелляционной инстанции вправе:

- 1) оставить решение суда без изменения, а жалобу без удовлетворения;
- 2) отменить решение полностью или в части и принять новое решение;
- 3) изменить решение;
- 4) отменить решение полностью или в части и прекратить производство по делу или оставить иск без рассмотрения полностью или в части.

Кассационное производство в арбитражном процессе – это пересмотр решений арбитражных судов, вступивших в законную силу. В этом заключается его главное отличие от кассационного пересмотра решений в гражданском судопроизводстве.

Кассационная жалоба подается на решение арбитражного суда первой инстанции или постановление суда апелляционной инстанции, вступившее в законную силу. Срок подачи кассационной жалобы – один месяц со дня вступления в силу решения или постановления суда апелляционной инстанции.

Основная задача кассационного пересмотра решений и постановлений заключается в проверке правильности применения норм материального и процессуального права арбитражными судами первой и апелляционной инстанций.

Суд кассационной инстанции (как и суд апелляционной инстанции) обязан рассмотреть поступившую жалобу в месячный срок.

Полномочия суда кассационной инстанции:

- 1) оставление решения суда первой инстанции или постановления суда апелляционной инстанции без изменения, а жалобы без удовлетворения;
- 2) отмена решения суда первой инстанции или постановления суда апелляционной инстанции полностью или в части и принятие нового решения;
- 3) отмена решения суда первой инстанции и постановления суда апелляционной инстанции и передача дела на новое рассмотрение в инстанцию арбитражного суда, решение или

постановление которой отменено, если принятое решение или постановление недостаточно обосновано;

4) изменение решения суда первой инстанции или постановления суда апелляционной инстанции;

5) отмена решения суда первой инстанции или постановления суда апелляционной инстанции полностью или в части и прекращение производства по делу или оставление иска без рассмотрения полностью или в части;

6) оставление в силе одного из ранее принятых решений или постановлений.

Надзорное производство, как и кассационное, предназначено для проверки вступивших в законную силу решений и постановлений арбитражных судов. В связи с фактическим дублированием функций надзорного и кассационного производства многие специалисты полагают, что сохранение надзорного производства в арбитражном процессе носит временный характер. Правом пересмотра решений в порядке надзора обладает только Президиум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации.

Председатель Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации и Генеральный прокурор Российской Федерации могут опротестовать решения и постановления любого арбитражного суда в Российской Федерации, за исключением постановлений Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации.

Заместитель Председателя Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации и заместитель Генерального прокурора Российской Федерации могут приносить протесты на решения и постановления любого арбитражного суда в Российской Федерации, за исключением решений и постановлений Высшего арбитражного Суда Российской Федерации.

По действующему законодательству возможность опротестования и пересмотра решений и постановлений арбитражного суда в порядке надзора сроком не ограничена.

5. Исполнительное производство

Исполнительное производство является заключительной стадией арбитражного процесса. Исполнительный лист выдается арбитражным судом на основании вступившего в законную силу судебного решения и обязателен к исполнению всеми государственными органами и должностными лицами, учреждениями, организациями и гражданами на территории Российской Федерации.

Исполнительный лист может быть предъявлен к исполнению не позднее шести месяцев со дня вступления судебного акта в законную силу или окончания срока, установленного при отсрочке или рассрочке его исполнения, либо со дня вынесения определения о восстановлении пропущенного срока для предъявления исполнительного листа к исполнению.

В случае если исполнение судебного акта было приостановлено, время, на которое оно приостанавливалось, не засчитывается в шестимесячный срок для предъявления исполнительного листа к исполнению.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию, используя презентацию, тема: «Судебное разбирательство в арбитражном суде» из «Сборника презентаций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»».

2. Ответьте на вопросы:

1) Дайте определение понятия «арбитражный процесс». Перечислите его стадии.

2) Кто может быть субъектом споров, разрешаемых арбитражными судами?

3) Как происходит возбуждение дела в арбитражном суде? Назовите срок рассмотрения арбитражных дел.

4) Опишите процесс производства в апелляционной инстанции.

- 5) Опишите процесс производства в кассационной инстанции.
- 6) Опишите процесс производства в порядке надзора.
- 7) Опишите стадию исполнительного производства.

Задания для практической работы:

Выполните задание для практической работы из «Сборника заданий для практических работ по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», тема «Судебное разбирательство в арбитражном суде».

Самостоятельная работа №22

Тема: Юридические лица как субъекты предпринимательских отношений

1. Перечень организационно-правовых форм коммерческих организаций: а) определен в ГК РФ;
б) определен в ГК РФ и в иных законах;
в) определен в законе «О коммерческих организациях.
2. Фирменное наименование, включающее указание на организационно-правовую форму, должны иметь все:
а) только коммерческие организации; б) только некоммерческие организации;
в) коммерческие и некоммерческие организации, занимающиеся предпринимательской деятельностью.
3. Можно ли утверждать, что все коммерческие организации имеют общую правоспособность, если иное не определено учредительными документами?
а) да;
б) нет.
4. Кто может стать учредителем и собственником компании в организационно-правовой форме индивидуального частного предприятия?
а) лицо, зарегистрированное как предприниматель; б) государство;
в) никто;
г) только коммерческая организация.
5. Могут ли учредители юридического лица наделить его специальной правоспособностью:
а) могут;
б) не могут, так как сделки направленные на ограничение правоспособности, недействительны.
6. Правовой статус полного товарищества определяется его: а) положением;
б) уставом;
в) уставом и учредительным договором; г) учредительным договором.
7. Учредительный(е) документ(ы) акционерного общества – это: а) положение;
б) устав;
в) устав и учредительный договор; в) учредительный договор.
8. Место нахождения юридического лица - это: а) место его государственной регистрации; б) его юридический адрес;

- в) его почтовый адрес;
 - г) место нахождения его исполнительного органа.
9. Участники полного товарищества несут _____ по его обязательствам. а) ответственность в пределах своего вклада в складочный капитал;
б) солидарно несут субсидиарную ответственность всем своим имуществом;
в) персональную ответственность.
10. Признаки, присущие юридическому лицу: а) организационное единство;
б) имущественная обособленность;
в) самостоятельная имущественная ответственность; г) все перечисленное.
11. Государственная регистрация юридического лица осуществляется со дня представления документов в регистрирующий орган в срок не более чем:
а) 5 дней;
б) 7 дней;
в) 10 дней;
г) 15 дней.
12. Юридическое лицо считается ликвидированным с момента: а) вступления в законную силу решения суда;
б) закрытия расчетных счетов предприятия; в) отзыва лицензии;
г) внесении об этом в единый государственный реестр юридических лиц.
13. Юридическое лицо считается созданным с момента: а) утверждения устава;
б) назначения генерального директора; в) государственной регистрации;
г) решения общего собрания.
14. К коммерческим организациям относятся: а) ассоциации и союзы;
б) фонды;
в) потребительские кооперативы; г) производственные кооперативы.
15. К некоммерческим организациям относятся: а) ассоциации и союзы;
б) товарищества;
в) акционерные общества;
г) учреждения.

Самостоятельная работа №23

Тема: Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов

1. Самые общие положения о несостоятельности содержатся в:
а) ФЗ от 26 октября 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)»; б) Гражданском кодексе РФ, части первой;
в) ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций».
2. Должник признается несостоятельным (банкротом):

а) общим собранием учредителей организации должника; б) ликвидационной комиссией;

в) арбитражным судом;

г) арбитражным управляющим.

3. Юридическое лицо считается не способным удовлетворить требования кредиторов, если соответствующие обязательства не исполнены в течение:

а) 1 месяца с даты надлежащего исполнения; б) 2 месяцев с даты надлежащего исполнения; в) 3 месяцев с даты надлежащего исполнения; г) 6 месяцев с даты надлежащего исполнения.

4. Дела о банкротстве рассматриваются по правилам: а) Арбитражного процессуального кодекса РФ; б) Гражданского процессуального кодекса РФ;

в) Кодекса РФ об административных правонарушениях; г) Уголовно-процессуального кодекса.

5. Дело о банкротстве возбуждается, если требования к должнику – юридическому лицу в совокупности составляют не менее:

а) 10 тыс. руб;

б) 10 тыс. МРОТ; в) 100 МРОТ;

г) 100 тыс. руб.

6. Дело о банкротстве возбуждается, если требования к должнику – физическому лицу в совокупности составляют не менее:

а) 10 тыс. руб;

б) 10 тыс. МРОТ; в) 100 МРОТ;

г) 1000 тыс. руб.

7. Правом на обращение в суд с заявлением о признании должника банкротом не обладает:

а) уполномоченный орган; б) конкурсный кредитор;

в) конкурсный управляющий; г) должник.

8. Реестр требований кредиторов ведет:

а) арбитражный управляющий или реестродержатель; б) арбитражный суд;

в) конкурсные кредиторы; г) уполномоченные органы.

9. Нововведенной процедурой ФЗ 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)» является: а) внешнее управление;

б) финансовое оздоровление; в) наблюдение;

г) конкурсное производство.

10. Меры по восстановлению платежеспособности не принимаются при процедуре: а) финансовое оздоровление;

б) внешнее управление;

в) конкурсное производство.

11. Вне очереди за счет конкурсной массы погашаются следующие обязательства: а) по выплате вознаграждения арбитражному управляющему;

б) вследствие причинения вреда жизни или здоровью; в) по выплате вознаграждений по авторским договорам; г) по текущим коммунальным платежам;

12. Мировое соглашение может быть заключено:

- а) непосредственно перед введением конкурсного производства; б) при процедуре внешнего управления;
- в) на любой стадии рассмотрения дела о банкротстве; г) при процедуре финансового оздоровления.

Самостоятельная работа №24

Тема: Сделки в предпринимательской деятельности

1. Действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей - ...

- а) сделка;
- б) договор;
- в) обязательство.

2. Сделки не могут совершаться в форме:

- 3. а) устной и письменной;
- б) молчанием;

в) совершением преступления.

4. Сделка для совершения которой достаточно выражения воли одной стороны: а)

- односторонняя сделка;
- б) безвозмездная сделка; в) консенсуальная сделка.

5. Сделка, в которой обязанность одной стороны совершить определенные действия соответствует обязанности другой стороны предоставить материальное или иное благо:

- а) возмездная сделка; б) реальная сделка;
- в) двусторонняя сделка.

6. Сделка, которая порождает права и обязанности сторон с момента достижения ими соглашения:

- а) консенсуальная сделка; б) двусторонняя сделка; в) возмездная сделка.

7. Сделка является недействительной независимо от признания ее таковой и не порождает для ее участников правовых последствий в силу ее нарушения действующего законодательства:

- а) ничтожная сделка; б) оспоримая сделка; в) мнимая сделка.

8. Сделка является недействительной в силу признания ее таковой судом: а) ничтожная сделка;

- б) оспоримая сделка; в) мнимая сделка.

9. К ничтожным сделкам относятся: а) мнимые и притворные сделки;

- б) совершенные под влиянием заблуждения;

в) совершенные под влиянием обмана, насилия, угроз...

10. К оспоримым сделкам относится:

- а) совершенные несовершеннолетними, не достигшими 14 лет;

б) совершенные несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет; в) совершенные гражданином признанным недееспособным.

Самостоятельная работа №25

Тема: Гражданско-правовой договор

1. Договор о передачи имущества в собственность:
2. а) договор поставки;
б) договор страхования;
в) договор хранения;
г) договор подряда.
3. Соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей:
а) сделка; б) договор;
в) обязательство.
4. Договор по продаже товара, выполнению работ или оказанию услуг, заключаемый коммерческой организацией с каждым, кто к ней обратится:
а) публичный договор;
б) предварительный договор; в) договор присоединения.
5. Договор об оказании услуг: а) договор страхования;
б) договор купли-продажи; в) договор дарения;
г) договор мены.
6. Договор, условия которого определены одной из сторон в стандартных формах и могут быть приняты другой стороной только путем присоединения к предложенному договору в целом:
а) публичный договор;
б) предварительный договор; в) договор присоединения.
7. Соглашение сторон заключить в будущем договор о передаче имущества, выполнении работ или оказании услуг на условиях, предусмотренных предварительным договором:
а) публичный договор;
б) предварительный договор; в) договор присоединения.
8. Предложение, адресованное одному или нескольким лицам, определенно выражает намерение лица:
а) оферта; б) акцепт; в) аукцион.
9. Ответ лица, которому адресована оферта, о ее принятии: а) оферта;
б) акцепт; в) аукцион.
10. В договоре возмездного оказания услуг сторонами являются: а) подрядчик и заказчик;
б) экспедитор и клиент;
в) исполнитель и заказчик.
11. Договор о выполнении работ: а) договор подряда;
б) договор страхования;
в) договор купли-продажи; г) договор дарения.
12. Договор по которому одна сторона обязуется за вознаграждение совершать по поручению другой стороны юридические и иные действия от своего имени:
а) агентский договор;
б) договор возмездного оказания услуг; в) договор страхования.

13. Односторонним договором является: а) договор займа;
б) договор подряда;
в) договор купли-продажи; г) договор дарения.

91

Самостоятельная работа №26

Тема: Понятие, предмет и метод трудового права

1. Трудовые отношения основаны:
а) на договоре личного найма; б) на трудовом договоре;
в) на договоре подряда.
2. Принципы трудового права перечислены: а) в ТК РФ;
б) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений.
в) только в Конституции РФ и в иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права.
3. Действующий Трудовой кодекс вступил в действие ... а) 1 февраля 2002 г.;
б) 1 января 2002 г.;
в) 1 февраля 2003 г.;
г) 1 января 2003 г.
4. Локальные нормативные акты распространяют свое действие... а) на всей территории РФ;
б) в пределах организации, в которой был принят локальный акт; в) на все коммерческие организации;
г) на все государственные учреждения.
5. Целями трудового права (законодательства) являются:
а) установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения;
б) согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
в) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Самостоятельная работа №27

Тема: Стороны трудовых правоотношений

1. Сторонами трудового договора являются: а) гражданин и организация;
б) подрядчик и заказчик;
с) работник и работодатель.
2. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с ... а) 18 лет;

104

- б) 16 лет;
 - в) 21 года;
 - г) 25 лет.
3. Физическое лицо может быть работодателем ... а) да;
б) нет.
4. Основные права и обязанности работника определены:
а) ТК РФ;
б) Указом президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
в) Федеральными законами и локальными нормативными актами.
5. Работодатель обязан ...
а) принимать локальные акты; б) поощрять работников;
в) соблюдать законы;
г) применять дисциплинарные взыскания к работникам.
6. Работодатель имеет право ...
а) привлекать работников к дисциплинарной ответственности;
б) выплачивать заработную плату;
в) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с работой;
г) соблюдать законы.

Самостоятельная работа №28

Тема: Трудовой договор

1. При приеме на работу, по общему правилу, испытательный срок не должен превышать
а) 12 месяцев;
б) 14 месяцев;
в) 3 месяцев;
г) 9 месяцев.
2. Дополнительные условия трудового договора ... а) неразглашение коммерческой тайны б) место работы;
в) оплата труда;
г) режим труда.
3. Срочный трудовой договор заключается не более чем на ... а) 5 лет;
б) 3 года;
в) 1 год;
г) 6 месяцев.
4. Основным документом о трудовой деятельности является ... а) трудовая книжка;
б) личное дело;
в) приказ о приеме на работу; г) приказ об увольнении.

5. Обязательное условие трудового договора ...а) испытательный срок;
б) место работы;
в) неразглашение коммерческой тайны;г) повышение квалификации.
6. Срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию ...а) 3 дня;
б) 2 недели;
в) 1 неделя;
г) 7 дней.
7. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с ...а) 18 лет;
б) 16 лет;
в) 21 года;
г) 25 лет.
8. При трудоустройстве трудовой договор заключается ...а) в обязательном порядке;
б) по усмотрению сторон;
в) по желанию работодателя;г) по решению профсоюза.
9. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора ...а) да;
б) да, но в течение 3-х дней должен быть заключен договор; в) да, но в течение 5-ти дней должен быть заключен договор;г) нет.
10. Прогул – это отсутствие работника без уважительной причины на рабочем месте ... а) более четырех часов подряд в течении рабочего дня;
б) более четырех часов в течении рабочего дня;
в) более пяти часов подряд в течении рабочего дня;г) три часа в течение рабочего дня.
11. Сторонами трудового договора являются:а) гражданин и организация;
б) подрядчик и заказчик;
в) работник и работодатель.
12. Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на: а) существенные и несущественные;
б) обязательные и дополнительные;в) основные и необязательные.
13. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:
а) на неопределенный срок;б) на пять лет;
в) с нарушением закона.
14. Трудовой договор вступает в силу:
а) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);
б) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора;
в) на следующий день после подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

15. Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица:

- а) не достигшие 18 лет;б) достигшие 18 лет;
- в) все независимо от возраста

Самостоятельная работа №29

Тема: Дисциплинарная ответственность

1. Дисциплинарное взыскание, не закрепленное в ТК РФ ...а) замечание;
б) лишение премии;в) выговор;
г) увольнение.
2. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка не позднее ... а)
6 месяцев;
б) 3 месяцев;
в) 1 года;
г) 1 месяца.
3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть
объявлен работнику в течении ...
а) 3 дней;
б) 9 дней;
в) 2 недель;
г) 1 недели.
4. За один дисциплинарный проступок применяется ...
а) одно дисциплинарное взыскание;
б) выговор и лишения премии;
в) замечание и привлечение к сверхурочным работам;
г) выговор и удержание из заработной платы.
5. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК РФ ...
а) строгий выговор;
б) понижение в должности;
в) замечание;
г) перевод на нижеоплачиваемую работу

Критерии оценки внеаудиторной (самостоятельной) работы

Процент результат ивности	Балл (оцен ка)	Критерии оценивания
90-100%	5	— глубокое изучение учебного материала, литературы и нормативных актов по вопросу; — правильность формулировок, точность определения понятий; — последовательность изложения материала; — обоснованность и аргументированность выводов; — правильность ответов на дополнительные вопросы; — своевременность выполнения задания.
70-89%	4	— полнота и правильность изложения материала; — незначительные нарушения последовательности изложения; — неточности в определении понятий; — обоснованность выводов приводимыми примерами; — правильность ответов на дополнительные вопросы; — своевременность выполнения задания.
50-69%	3	— знание и понимание основных положений учебного материала; — наличие ошибок при изложении материала; — непоследовательность изложения материала; — наличие ошибок в определении понятий, искажающих их смысл; — несвоевременность выполнения задания.
0-49%	2	— незнание, невыполнение или неправильное выполнение большей части учебного материала; — ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; — беспорядочное и неуверенное изложение материала; — отсутствие ответов на дополнительные вопросы; — отсутствие выводов и неспособность их сформулировать; — невыполнение задания.