

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«Ульяновский техникум железнодорожного транспорта»

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**ОП.06 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

общепрофессиональный цикл

*программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности*

23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)

ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

г. Ульяновск, 2020 год

Составитель: Карцев А.В., преподаватель ОГБПОУ УТЖТ

Учебно-методический комплекс по дисциплине ОП. 06 Правовые основы профессиональной деятельности составлен в соответствии с требованиями к минимуму результатов освоения дисциплины, изложенными в Федеральном государственном стандарте среднего профессионального образования по специальности 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам), утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2014 г. №376.

Учебно-методический комплекс по дисциплине (далее УМКД) ОП. 06 Правовые основы профессиональной деятельности входит в общепрофессиональный цикл *ОПОП* и является частью основной профессиональной образовательной программы ОГБПОУ «Ульяновский техникум железнодорожного транспорта по специальности 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам), разработанной в соответствии с примерной образовательной программой.

Учебно-методический комплекс по дисциплине ОП. 12 Правовые основы профессиональной деятельности адресован студентам очной формы обучения.

УМКД включает теоретический блок, перечень практических занятий и/или лабораторных работ, задания по самостоятельному изучению тем дисциплины, вопросы для самоконтроля, перечень точек рубежного контроля, а также вопросы и задания по промежуточной аттестации (при наличии).

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование разделов	стр.
1. Введение	4
2. Образовательный маршрут	5
3. Содержание дисциплины	6
4. Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины	70
5 Глоссарий	72
6. Информационное обеспечение дисциплины	74

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ!

Учебно-методический комплекс по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности создан Вам в помощь для работы на занятиях, при выполнении домашнего задания и подготовки к текущему и итоговому контролю по дисциплине.

УМК по дисциплине включает теоретический блок, перечень практических занятий, задания для самостоятельного изучения тем дисциплины, вопросы для самоконтроля.

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, Вы должны внимательно изучить список рекомендованной основной и вспомогательной литературы. Из всего массива рекомендованной литературы следует опираться на литературу, указанную как основную.

По каждой теме в УМК перечислены основные понятия и термины, вопросы, необходимые для изучения (план изучения темы), а также информация по каждому вопросу из подлежащих изучению.

Основные понятия, используемые при изучении содержания дисциплины, приведены в глоссарии.

После изучения теоретического блока приведен перечень практических работ, выполнение которых обязательно. Наличие положительной оценки по практическим работам необходимо для получения зачета по дисциплине, поэтому в случае отсутствия на уроке по уважительной или неуважительной причине Вам потребуется найти время и выполнить пропущенную работу.

В процессе изучения дисциплины предусмотрена самостоятельная внеаудиторная работа, включающая анализ действующего законодательства, составление сравнительных таблиц, составление конспекта-схемы.

По итогам изучения дисциплины проводится зачет. В зачетную книжку выставляется оценка. Зачет выставляется на основании оценок за практические и внеаудиторные самостоятельные работы.

В результате освоения дисциплины Вы должны уметь:

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;

В результате освоения дисциплины Вы должны знать:

права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины у Вас должны формироваться общие компетенции (ОК):

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины поможет Вам подготовиться к последующему освоению профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей. Ниже приведены профессиональные компетенции, к освоению которых готовит содержание дисциплины.

ПК 1.1. Обеспечивать безопасность движения транспортных средств при производстве работ.

ПК 1.2. Обеспечивать безопасное и качественное выполнение работ при использовании подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и механизмов.

ПК 1.3. Выполнять требования нормативно-технической документации по организации эксплуатации машин при строительстве, содержании и ремонте дорог.

ПК 2.1. Выполнять регламентные работы по техническому обслуживанию и ремонту подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования в соответствии с требованиями технологических процессов.

ПК 2.2. Контролировать качество выполнения работ по техническому обслуживанию и ремонту подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования.

ПК 2.3. Определять техническое состояние систем и механизмов подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования.

ПК 2.4. Вести учётно-отчетную документацию по техническому обслуживанию и ремонту подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования.

ПК 3.1. Организовывать работу персонала по эксплуатации подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования.

ПК 3.2. Осуществлять контроль за соблюдением технологической дисциплины при выполнении работ.

ПК 3.3. Составлять и оформлять техническую и отчетную документацию о работе ремонтно-механического отделения структурного подразделения.

ПК 3.4. Участвовать в подготовке документации для лицензирования производственной деятельности структурного подразделения.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формы отчетности, обязательные для сдачи – текущий контроль	количество
Практические работы	16
Самостоятельные работы (внеаудиторные)	5
Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет

Желаем Вам удачи!

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Урок №1

Раздел 1. Основы правового статуса человека и гражданина

Тема 1.1 Права и свободы человека и гражданина. Механизмы их реализации.

Цель урока: - усвоить понятия: «права и свободы человека», «классификация прав и свобод человека и гражданина», «механизм реализации прав и свобод человека и гражданина»;

- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Понятие прав и свобод человека и гражданина
2. Классификация прав и свобод человека и гражданина
3. Механизм реализации прав и свобод человека и гражданина

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие прав и свобод человека и гражданина

Права человека есть неотъемлемые, неразделимые, материально обусловленные и гарантированные государством возможности индивида обладать и пользоваться конкретными благами: социальными, экономическими, политическими, гражданскими (личными) и культурными.

Свободы человека - это практически те же права человека, имеющие лишь некоторые особенности. Предоставляя свободы, государство делает акцент именно на свободном, максимально самостоятельном самоопределении человека в некоторых сферах общественной жизни. Оно обеспечивает свободы человека прежде всего невмешательством как собственным, так и со стороны всех иных социальных субъектов. Следовательно, *свобода* — это самостоятельность социальных и политических субъектов, выражающаяся в их способности и возможности делать собственный выбор и действовать в соответствии со своими интересами и целями.

Основными правами и свободами личности считаются те, перечень и гарантии реализации которых указаны в Конституции РФ. Среди них выделяют права:

§ естественные, которыми человек обладает от рождения независимо от уровня развития цивилизации (например, право на жизнь);

§ возникающие в связи с развитием государства и общества (например, политические права и свободы, которые в указанных условиях также возникают от рождения, а реализуются во времени по мере наступления определенных условий — так, реализация избирательного права возможна лишь при наступлении совершеннолетия).

2. Классификация прав и свобод человека и гражданина

Права и свободы человека и гражданина можно подразделить на три группы:

§ личные (гражданские);

§ политические;

§ социально-экономические, культурные.

К числу *личных прав* относятся право на жизнь (смертная казнь применима только за особо тяжкие преступления против жизни), право на достоинство личности, право на свободу и личную неприкосновенность, право на неприкосновенность частной жизни. Важное значение имеет свобода передвижения, включая свободу покидать территорию России. Гражданам России гарантируется право беспрепятственного въезда в страну.

В числе личных прав Конституция называет также:

- § право иметь неприкосновенность жилища;
- § определять и указывать свою национальную принадлежность;
- § пользоваться родным языком;
- § свободно передвигаться по территории РФ, выбирать место пребывания и жительства;
- § свободно выезжать за пределы Российской Федерации и беспрепятственно возвращаться в Российскую Федерацию (ст. 25-27).

Конституция закрепляет и гарантирует целый ряд прав и свобод, относящихся к категории личных, но связанных с активной жизненной позицией личности, участием в общественной жизни, с отношением к обществу вообще. Это социальные право: свобода совести и свобода вероисповедания; свобода мысли и слова; право на информацию. При этом Конституция не допускает пропаганды или агитации, возбуждающей социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду. Запрещается пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства.

К числу *политических прав* и свобод относятся право на свободу слова, право на объединение в союзы для защиты своих интересов, право на проведение собраний, митингов, демонстраций.

Одним из основных политических прав является *право участвовать в управлении делами государства и общества* как непосредственно, так и через своих представителей. По своему составу оно является сложным и реализуется через ряд более конкретных прав. Прежде всего это *избирательное право* граждан, которое реализуется в двух аспектах: граждане РФ имеют право избирать (активное избирательное право) и быть избранными в органы государственной власти и органы местного самоуправления (пассивное избирательное право), а также участвовать в референдуме. Через избирательное право реализуется право граждан на участие в управлении делами государства через представительные органы (Федеральное Собрание, законодательные собрания в субъектах РФ) и прямые формы демократии, такие как выборы и референдум (ч. 1, 2 ст. 32). Право на участие в управлении делами государства через исполнительные органы реализуется путем *права граждан на равный доступ к государственной службе*, а на участие в судебной власти — через право участвовать в отправлении правосудия (ч. 4, 5 ст. 32). Таким образом, Конституция РФ закрепила полную возможность участия граждан в деятельности всех трех ветвей власти: представительной (законодательной), исполнительной и судебной.

Социально-экономические и культурные права:

- *право частной собственности;*
- *свобода труда;*
- *право на предпринимательскую деятельность.*
- *право на охрану здоровья и медицинскую помощь;*
- *право на жилище;*
- *право на социальное обеспечение;*
- *право на образование.*

Культурные права обеспечивают духовное развитие человека. Это права: на образование, доступ к культурным ценностям, свободное участие в культурной жизни общества (включая свободу литературного, художественного, научного и других видов творчества), пользование результатами научного прогресса и т. д. В числе основных культурных прав и свобод Конституция гарантирует свободу творчества во всех сферах деятельности человека: литературной, художественной, научной, технической и др., а также свободу преподавания. Интеллектуальная собственность как продукт творческой деятельности охраняется законом.

Вопрос 3. Механизм реализации прав и свобод человека и гражданина

Принятие правовых актов, закрепляющих права и свободы, еще не гарантирует реализации последних. Для этого должен создаваться целостный механизм реализации прав и свобод личности как на международном, так и на национальном уровне. Сегодня можно констатировать, что такой механизм имеется. Он представляет собой совокупность гарантий прав и свобод личности, а также деятельность государственных органов, международных и негосударственных организаций, контролирующей обеспечение прав и свобод личности.

Механизм реализации прав и свобод личности действует на двух уровнях: национальном (государственном) и международном. Функции международной внутригосударственной защиты прав человека разграничиваются следующим образом: на международном уровне разрабатываются международные стандарты в области прав человека и действуют контрольные органы за их соблюдением, на национальном уровне государства приводят свое законодательство в соответствие с международными стандартами и гарантируют их выполнение. Основными государственными (национальными) органами, призванными защищать права и свободы человека и гражданина, являются суды (конституционные и общей юрисдикции) и правоохранительные органы (полиция, прокуратура и др.). На международном уровне обеспечением прав и свобод занимаются международные организации (ООН, Совет Европы и др.), а также международные суды, создаваемые этими организациями, например Европейский суд по правам человека.

Негосударственные организации, контролирующие соблюдение прав и свобод личности (правозащитные организации), могут быть национальными, региональными, местными и международными. Кроме

них помощь в реализации прав и свобод человека и гражданина оказывают общества по защите прав потребителей, адвокатура и другие организации.

Задания для самоконтроля по теме:

Заполните таблицу прав и свобод человека и гражданина, используя Конституцию РФ.

Личные	Политические	Социальные и экономические	Культурные

Текущий контроль:

Урок №2

Раздел 1. Основы правового статуса человека и гражданина

Практическая работа №1. Реализация конституционных прав и свобод человека и гражданина.

Учебная цель: формировать умение разрешать практические ситуации на основе закона.

Учебные задачи:

1. Научиться защищать свои права в соответствии с конституционным законодательством.
2. Уметь использовать нормативные акты при разрешении конкретных ситуаций.

Образовательные результаты, заявленные в ФГОС третьего поколения

Студент должен:

Уметь:

- использовать необходимые нормативно-правовые документы;

Знать:

- основные положения Конституции РФ;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации.

Задачи практической работы:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Решить задачи, используя Конституции РФ.
4. В предложенных ситуациях оценить правомерность решений, действий субъектов правоотношений.
5. Записать решение в тетради для практических работ.
6. В устной форме обосновать преподавателю выполненное решение.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Учебник по конституционному праву России.
2. Конституция РФ.
3. Тексты задач.
4. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте характеристику основных положений Конституции РФ.

2. Охарактеризуйте содержание главы 3 Конституции РФ? Как вы понимаете термин «субъект РФ»?
3. Каково содержание глав 4, 5, 6, Конституции РФ?
4. Дайте характеристику судебной власти?
5. Кратко охарактеризуйте местное самоуправление.
6. Дайте понятие «основные права и свободы человека и гражданина».
7. Классифицируйте основные права и свободы.

Задания для практического занятия:

Задача 1.

Соколов Н.П., руководитель крупного предприятия, был задержан по подозрению в совершении преступления, предусмотренного ч.3 ст. 159 УК РФ. 25.07.12 г. ему было предъявлено обвинение. 27 июля 2012 года в газете «Городской вестник» была опубликована статья, в которой однозначно утверждалось, что Соколов совершил данное преступление и, приводились доказательства этого.

Вопросы: 1. Какое конституционное право Соколова было нарушено? 2. Какой принцип был нарушен? 3. Как следует поступить Соколову?

Задача 2.

В предложенных ситуациях поясните, какая статья Конституции РФ была нарушена либо какие права и свободы, предусмотренные Конституцией, были реализованы.

1. После развода с мужем П. препятствует общению ребенка с отцом.
2. Гр.-ке И. отказали в приеме ребенка в муниципальную общеобразовательную школу, расположенную рядом с домом, мотивируя тем, что ребенок не прошел тестирование школьного психолога.
3. Гр.-н К. обратился в суд с требованием выплаты морального вреда, причиненного бездействием должностных лиц (сотрудников полиции).
4. Гр.-ну Л. работодатель отказал в предоставлении ежегодного оплачиваемого отдыха.
5. К подсудимому Н. судьей городского суда были применены поправки в УК РФ, отягчающие наказание, вступившие в силу в день провозглашения приговора.
6. При обращении в городскую поликлинику Г. предложили оплатить прием участкового терапевта.

Задача 3.

Казакова О.И. обратилась в городской суд с жалобой на действия сотрудников пенсионного фонда. По её мнению, ей в течение нескольких лет неверно начислялась пенсия – не были учтены несколько лет работы главным бухгалтером государственного учреждения. Городской суд отказал Казаковой в удовлетворении иска. Тогда Казакова обратилась с жалобой в Европейский суд по правам человека в Страсбурге. Из секретариата суда ей пришел ответ об отказе в рассмотрении её дела.

Вопрос: 1. Какое право реализовала Казакова, обратившись в городской суд? Укажите соответствующие статьи Конституции РФ.

2. Почему Казаковой отказали в рассмотрении дела в Европейском суде? При ответе сошлитесь на Конституцию РФ.

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя гл.1-9 Конституции РФ.

2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.

3. Используя соответствующие статьи Конституции РФ, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.

4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Конституции РФ, а не на статью в целом.

5. Оформите решение в тетради для практических работ.

6. Обоснуйте устно свое решение преподавателю.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в тетради для выполнения практических работ.

Список рекомендуемой литературы и нормативных актов

1. Конституция РФ.

2. Конституционное право России

Самостоятельная работа №1 Составление схемы порядка внесения поправок в Конституцию РФ.

Форма контроля самостоятельной работы – проверка конспекта.

Урок №3

Раздел 2. Право и экономика

Тема 2.1 Правовое регулирование экономических отношений

Цель урока: - усвоить понятия: «право», «экономика и экономические отношения», «предпринимательская деятельность», «виды юридической ответственности»;

- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС

План изучения темы:

1. Экономические отношения как предмет правового регулирования

2. Понятие и признаки предпринимательской деятельности

3. Предпринимательская деятельность как предмет правового регулирования

4. Виды ответственности за нарушение российского законодательства

Изложение теоретических вопросов:

1. Экономические отношения как предмет правового регулирования

Право — это совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия.

В нашей стране основным источником права выступают нормативно-правовые акты.

Под нормативно-правовым актом понимается официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции

уполномоченного государственного органа (должностного лица) или путем референдума с соблюдением установленной законодательством процедуры, содержащей общеобязательные правила поведения, рассчитанные на неопределенный круг лиц и неоднократное применение.

По порядку принятия и юридической силе нормативно-правовые акты подразделяются на:

1. *законы* (обладают высшей юридической силой)
 - Конституция РФ
 - Федеральные конституционные законы
 - Отраслевые кодексы, Федеральные законы
 - Законы субъектов РФ
2. *подзаконные нормативно-правовые акты* (принимаются на основе и во исполнение законов)
 - Указы Президента РФ
 - Постановления Правительства РФ
 - Акты федеральных органов исполнительной власти (министерств и ведомств)
 - Акты органов местного самоуправления
3. *международные договоры и соглашения РФ* (а также общепризнанные принципы и нормы международного права) составляют особую группу, которая является составной частью правовой системы России.

Под экономическими отношениями следует понимать отношения между людьми, складывающиеся в процессе производства тех или иных благ, в том числе материальных, и движения произведенного продукта от производителя к потребителю.

2. Понятие и признаки предпринимательской деятельности

Предпринимательской деятельностью - самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Признаки предпринимательской деятельности:

1. *самостоятельность;*
2. *направленность на систематическое получение прибыли;*
3. *рисковый характер;*
4. *факт государственной регистрации.*

3. Предпринимательская деятельность как предмет правового регулирования

Основная же роль в регулировании предпринимательства принадлежит нормам *гражданского и административного права.*

Гражданским правом определяется правовое положение индивидуальных предпринимателей и юридических лиц в имущественном обороте, регулируются отношения собственности и договорные отношения.

Эти отношения иногда еще называют горизонтальными, т.е. отношениями, в основе которых лежит юридическое равенство сторон.

Нормы административного права устанавливают порядок государственной регистрации субъектов предпринимательства, порядок лицензирования отдельных видов предпринимательской деятельности и т.д. Эти отношения носят вертикальный характер, т.е. здесь доминирующий принцип – принцип власти и подчинения.

Основными направлениями гражданско-правового регулирования в данной сфере являются:

- определение организационно-правовых форм предпринимательской деятельности
- регулирование порядка создания и прекращения юридических лиц, установление процедуры банкротства
- регулирование внутренних отношений в коммерческих организациях
- регулирование и охрана отношений собственности и производных от них отношений (вещное право)
- регулирование и охрана договорных отношений, в которые вступают предприниматели при осуществлении предпринимательской деятельности (договорное право)
- установление оснований, форм и размера имущественной ответственности предпринимателей за гражданские правонарушения, совершенные ими в процессе осуществления предпринимательской деятельности.

Основными направлениями публично-правового регулирования в сфере предпринимательства являются:

- установление порядка государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности
- регулирование отношений, связанных с лицензированием отдельных видов деятельности
- антимонопольное регулирование
- регулирование отношений по стандартизации, обеспечению единства измерений и сертификации
- установление санкций за правонарушения в сфере предпринимательской деятельности.

4. Виды ответственности за нарушение российского законодательства

За противоправные деяния, совершенные как физическими, так и юридическими лицами, может наступить определенный вид ответственности.

1. Уголовная ответственность
2. Административная ответственность
3. Налоговая ответственность.
4. Гражданско-правовая ответственность
5. Материальная ответственность
6. Дисциплинарная ответственность

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Дайте понятие права и нормативно-правового акта.
2. Классифицируйте нормативно-правовые акты по юридической силе.
3. Назовите понятие и признаки предпринимательской деятельности.
4. Назовите отрасли права, регулирующие предпринимательскую деятельность.

Урок №4

Раздел 2. Право и экономика

Тема 2.2 Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности.

Цель урока: усвоить понятия: субъекты предпринимательской деятельности, формы собственности в РФ;

- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС

План изучения темы:

1. Субъекты предпринимательской деятельности
2. Содержание права собственности. Формы собственности в РФ.

Изложение теоретических вопросов:

1. Субъекты предпринимательской деятельности

Субъектами предпринимательской деятельности являются:

- а) граждане (индивидуальные предприниматели);
- б) юридические лица (ООО, ПАО).

2. Содержание права собственности. Формы собственности в РФ.

Право собственности – это абсолютное субъективное право в отношении вещи, предоставляющее его обладателю (собственнику) возможность владеть, пользоваться и распоряжаться этой вещью, не признавая над ней чьего-либо иного господства, в своих интересах.

Содержание права собственности составляют *правомочия собственника по владению, пользованию и распоряжению вещью*.

Под *правомочием владения* понимается возможность физического обладания вещью, хозяйственного воздействия на нее.

Правомочие пользования — это юридически обеспеченная возможность извлекать полезные свойства вещи путем ее эксплуатации, применения.

Правомочием распоряжения считается обеспеченная правом возможность определять юридическую судьбу вещи путем совершения юридических актов в отношении этой вещи (продать, подарить, передать в аренду, уничтожить и т.д.).

Права владения и пользования могут принадлежать как собственнику, так и другим лицам, получившим эти правомочия от собственника. Право распоряжения реализуется собственником, а другими лицами — только по его прямому указанию.

Собственник пользуется и распоряжается вещью по своему усмотрению. Он вправе совершать в отношении принадлежащего ему имущества любые

действия, не противоречащие закону, если эти действия не нарушают права других лиц.

Наряду с правами, предоставляемыми собственнику, закон возлагает на него определенные обязанности. К ним относится бремя содержания имущества (уплата налогов, ремонт некоторых видов имущества). Кроме того, собственник несет риск случайной гибели или случайного повреждения принадлежащего ему имущества.

В зависимости от того, кто выступает субъектом права собственности, различают следующие формы собственности:

- *частная*
- *государственная*
- *муниципальная*
- *иные формы собственности.*

1. Частную собственность составляет имущество граждан и частных юридических лиц. В собственности граждан и юридических лиц может находиться любое имущество, за исключением отдельных категорий, которые по закону им не могут принадлежать.

При этом количество и стоимость имущества, находящегося в собственности граждан и частных юридических лиц, не ограничиваются (за некоторыми редкими исключениями).

2. Государственной собственностью в России считается имущество, принадлежащее РФ или ее субъектам. Оно может находиться в их непосредственном владении и пользовании (и тогда оно составит государственную казну РФ или соответствующего субъекта) или быть закреплено за государственными предприятиями и учреждениями.

3. Имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям является муниципальной собственностью.

4. К иным формам собственности относится имущество общественных и религиозных организаций. Они могут использовать свое имущество лишь для достижения целей, предусмотренных учредительными документами.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Назовите субъекты предпринимательской деятельности.
2. Назовите три правомочия собственника и охарактеризуйте их.
3. Назовите формы собственности в РФ.

Урок №5

Раздел 2. Право и экономика

Тема 2.3 Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности.

Цель урока: усвоить понятия: юридическое лицо, виды юридических лиц, регистрация юридических лиц, несостоятельность (банкротство) юридического лица.

План изучения темы:

1. Понятие и виды юридических лиц

2. Способы создания юридических лиц.
3. Несостоятельность (банкротство) юридического лица.

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие и виды юридических лиц

Юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридическими лицами могут быть организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации).

2. Способы создания юридических лиц

Возникновение юридических лиц происходит тремя способами: распорядительным, нормативно-явочным и разрешительным.

При *распорядительном* порядке юридическое лицо образуется по прямому распоряжению государственного органа или органа местного самоуправления (так создаются государственные или муниципальные унитарные предприятия).

При *нормативно-явочном* способе создания юридического лица согласие третьих лиц на его образование не требуется. Граждане или организации образуют юридическое лицо, а компетентный орган вправе лишь проверить, соответствуют ли закону учредительные документы появившейся организации. Отказ в регистрации юридического лица может быть обжалован в суде.

При *разрешительном* порядке инициатива создания нового юридического лица принадлежит учредителям, а государство дает согласие на его образование (образование объединений коммерческих организаций — союзов и ассоциаций).

Юридическое лицо действует на основании учредительных документов. В зависимости от вида юридического лица и состава его учредителей это могут быть либо *учредительный договор* (хозяйственные товарищества) либо *устав* (АО, ООО), либо *оба эти документа вместе* (например, общество с дополнительной ответственностью).

Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя обязанности через свои органы, которые могут быть либо единоначальными (директор, управляющий и т. п.), либо коллегиальными (совет, правление). Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законодательством и учредительными документами.

3. Банкротство юридического лица

Процесс ликвидации юридических лиц, включая предпринимательские организации, далеко не всегда проходит гладко. Дело в том, что периодически возникают такие ситуации, в которых предприниматель, не имея достаточных денежных средств и иного имущества, не может исполнить

всех взятых на себя обязательств перед своими контрагентами и (или) бюджетом (внебюджетными фондами).

В подобных случаях между кредиторами и ликвидационной комиссией может возникнуть конфликт: некоторые из кредиторов будут опасаться, что другие получат все долги, а им из-за нехватки имущества должника не достанется ничего. Во избежание описанных выше последствий необходимо поставить хозяйственную деятельность несостоятельного должника, в том числе связанную с погашением им своей задолженности, под строгий контроль. Этой цели и служит институт несостоятельности (банкротства).

Несостоятельностью (банкротством) называется признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам и (или) исполнить обязанности по уплате обязательных платежей.

В законодательстве определены признаки банкротства юридического лица. Юридическое лицо считается банкротом, если соответствующие обязательства и (или) обязанность не исполнены им в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены. Состав и размер денежных обязательств и обязательных платежей определяются на дату подачи в арбитражный суд заявления о признании должника банкротом. Обратиться в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом имеют право должник, его кредиторы, налоговые и иные уполномоченные органы.

Приняв заявление о банкротстве, арбитражный суд назначает судебное заседание по проверке обоснованности требований заявителя к должнику, по результатам которого, в случае признания этих требований обоснованными и соответствующими названным выше формальным условиям подачи заявления о банкротстве, вводит процедуру наблюдения.

Наблюдение — это 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. С этого момента приостанавливаются производство и исполнение по всем делам, связанным с обращением взыскания на имущество должника, а любые имущественные требования к нему могут предъявляться лишь в конкурсном порядке. Цель этих мер — сохранение имущества должника для соразмерного удовлетворения требований всех кредиторов. Поэтому в период наблюдения органы управления должника не вправе совершать большинство сделок без согласия временного управляющего, а также не могут принимать решения о реорганизации или ликвидации должника, его участии в иных юридических лицах, выплате дивидендов и размещении эмиссионных ценных бумаг, так как это может ущемить интересы кредиторов. Для соблюдения этого порядка в государственный реестр юридических лиц должна вноситься соответствующая запись. Временным управляющим в этот период проводится анализ финансового состояния должника и устанавливается размер требований всех его кредиторов. Последние на своем общем собрании

принимают решение либо о применении к должнику предупредительных мер, либо об обращении в суд с ходатайством о признании его банкротом и об открытии конкурсного производства.

Конкурсное производство — это процедура банкротства, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов. Конкурсное производство открывается с момента судебного признания должника банкротом. Оно относится к ликвидационным процедурам, влекущим прекращение деятельности юридического лица — банкротства, и осуществляется назначенным судом конкурсным управляющим в срок, как правило, не более года. С этого же момента считается наступившим срок исполнения всех денежных обязательств должника и одновременно прекращается начисление пени (неустоек) и процентов по всем видам его задолженности.

Совершение сделок с имуществом должника, предъявление требований отдельными кредиторами и исполнение в их пользу теперь допускаются только в порядке конкурса (конкурсный иммунитет). Все полномочия по управлению делами должника и распоряжению его имуществом переходят к конкурсному управляющему (а полномочия органов управления и собственника имущества должника соответственно прекращаются).

Конкурсный управляющий вправе требовать признания недействительными совершенных должником сделок, расторжения заключенных им договоров, направленных на уменьшение его имущества; он может предъявлять иски об истребовании имущества должника у третьих лиц, а также принимать иные меры по поиску, выявлению и возврату находящегося у них имущества должника. Затем конкурсный управляющий проводит инвентаризацию и оценку выявленного имущества должника, которое предназначено для удовлетворения требований кредиторов (конкурсной массы). Имущество, составляющее конкурсную массу, продается управляющим с согласия кредиторов по общему правилу на открытых (публичных) торгах. Из вырученных от продажи сумм производятся расчеты с кредиторами в соответствии с очередностью их требований и в порядке, установленном законом для ликвидации юридических лиц. Вне очереди покрываются судебные расходы и вознаграждения управляющим при банкротстве, а также требования, возникшие в периоды наблюдения, внешнего управления и конкурсного производства (в том числе текущие коммунальные и эксплуатационные платежи). Требования кредиторов, не удовлетворенные из-за недостаточности имущества должника, считаются погашенными.

Действия конкурсного управляющего контролируются кредиторами и арбитражным судом. По завершении расчетов с кредиторами конкурсный управляющий представляет суду отчет, после рассмотрения которого арбитражный суд выносит определение о завершении конкурсного производства. Это определение является основанием для внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц о ликвидации юридического лица — должника. С момента внесения такой записи в данный

реестр конкурсное производство считается завершенным, а юридическое лицо — ликвидированным.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Понятие юридического лица и виды юридических лиц.
2. Способы создания юридических лиц.
3. Учредительные документы юридических лиц.
4. Прекращение деятельности юридических лиц. Банкротство юридических лиц.

Самостоятельная работа №2. Составление конспекта «Лицензирование отдельных видов деятельности».

Форма контроля самостоятельной работы – проверка конспекта.

Урок №6

Раздел 2. Право и экономика

Тема 2.4 Организационно-правовые формы юридических лиц

Цель урока: - обеспечить усвоение понятий «организационно-правовая форма организации», «корпорации», «унитарные организации»;
- продолжит формирование общих и профессиональных компетенций.

План изучения темы:

1. Организационно-правовые формы коммерческих организаций
2. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций

Изложение теоретических вопросов:

1. Организационно-правовые формы коммерческих организаций

Организационно-правовая форма юридического лица — признаваемая законодательством РФ форма хозяйствующего субъекта, фиксирующая способ закрепления и использования имущества хозяйствующим субъектом и вытекающие из этого его правовое положение и цели деятельности.

Организационно – правовые формы юридического лица закреплены в гл. 4 ГК РФ

В зависимости от главной цели деятельности, получение прибыли или иные цели, юридические лица классифицируются на коммерческие и некоммерческие юридические лица.

В свою очередь коммерческие и некоммерческие организации подразделяются на корпоративные организации и унитарные.

Корпорации – это организации, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган в соответствии со ст. 65.3 ГК РФ.

В соответствии со ст. 65.3 высшим органом корпорации является общее собрание её участников. Также в корпорациях образуется единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, председатель и т.п.)

Унитарные организации – учредители этих организаций не становятся их участниками и не приобретают в них прав членства.

Корпорации

1. Хозяйственные партнерства

2. Хозяйственные товарищества

- Полное товарищество
- Товарищество на вере

3. Хозяйственные общества

- Акционерные общества
- Общество с ограниченной ответственностью

4. Производственные кооперативы

5. Крестьянские (фермерские) хозяйства

Унитарные

Государственные и муниципальные унитарные предприятия

Хозяйственные товарищества

Хозяйственные товарищества бывают двух видов: полные и товарищества на вере (коммандитные).

Полное хозяйственное товарищество характеризуется тем, что все его участники (полные товарищи) могут заниматься предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам всем своим имуществом, не только тем, что каждый из них передал в складочный капитал товарищества, но и личным имуществом. Поэтому лицо может быть участником только одного полного товарищества: у него ведь не остается имущества для обеспечения обязательств другого полного товарищества.

Товарищество на вере (коммандитное товарищество) объединяет две группы участников — полные товарищи и вкладчики (коммандитисты). Их правовое положение различно. Полные товарищи управляют всеми делами товарищества, но они и несут неограниченную ответственность по его обязательствам. Вкладчики же практически не участвуют в управлении, однако и риск их ограничен размерами их вкладов в капитал товарищества.

Производственный кооператив (артель) — это добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом участии и объединении имущественных паевых взносов.

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.

Общество с ограниченной ответственностью — это хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на доли, участники ООО не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества в пределах стоимости принадлежащих им долей. Участники общества не отвечают личным имуществом по его обязательствам и риск убытков, связанных с деятельностью общества, несут лишь в пределах внесенных ими долей (участники, внесшие свои вклады не полностью, несут солидарную ответственность по обязательствам общества в

пределах стоимости неоплаченной части вклада каждого). Именно в этом состоит смысл ограниченной ответственности общества.

Хозяйственные общества подразделяются на:

- **публичные** – акционерное общество, акции которого публично размещаются (путем открытой подписки). В наименовании должно быть слово «публичное».
- **непубличные** – это ООО и акционерное общество, не отвечающее вышеуказанным признакам.

Крестьянским (фермерским) хозяйством признается добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности в области сельского хозяйства, основанной на их личном участии и объединении членами крестьянского (фермерского) хозяйства имущественных вкладов.

Хозяйственным партнерством (далее – партнерство) признается созданная двумя или более лицами коммерческая организация, в управлении деятельностью которой в соответствии с законом принимают участие участники партнерства, а также иные лица в пределах и в объеме, которые предусмотрены соглашением об управлении партнерством. При этом участники партнерства не отвечают по обязательствам партнерства и несут риск убытков, связанных с деятельностью партнерства, в пределах сумм внесенных ими вкладов. Партнерство может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами, если это не противоречит предмету и целям деятельности, определено ограниченным уставом партнерства и соглашением об управлении партнерством.

Государственные и муниципальные 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.

2. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций

Корпорации

1. Потребительские кооперативы
2. Общественные организации
3. Ассоциации и союзы
4. Общины коренных малочисленных народов
5. Казачьи общества
6. Товарищества собственников недвижимости

Унитарные

1. Религиозные организации
2. Публично-правовые компании
3. Автономные некоммерческие организации
4. Учреждения
5. Фонды

Потребительский кооператив - основанное на членстве добровольное объединение граждан или граждан и юридических лиц в целях удовлетворения их материальных и иных потребностей, осуществляемое путем объединения его членами имущественных паевых взносов (жилищно-строительные кооперативы, дачные кооперативы, кредитные кооперативы).

Общественные организации - добровольные объединения граждан, объединившихся в установленном законом порядке на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей, для представления и защиты общих интересов и достижения иных не противоречащих закону целей (политические партии, профсоюзы, общественные движения)

Ассоциация (союз) - объединение юридических лиц и (или) граждан, основанное на добровольном или в установленных законом случаях на обязательном членстве и созданное для представления и защиты общих, в том числе профессиональных, интересов, для достижения общественно полезных целей, а также иных не противоречащих закону и имеющих некоммерческий характер целей.

Товарищество собственников недвижимости - добровольное объединение собственников недвижимого имущества (помещений в здании, в том числе в многоквартирном доме, или в нескольких зданиях, жилых домов, дачных домов, садоводческих, огороднических или дачных земельных участков и т.п.), созданное ими для совместного владения, пользования и в установленных законом пределах распоряжения имуществом (вещами), в силу закона находящимся в их общей собственности или в общем пользовании, а также для достижения иных целей, предусмотренных законами.

Общины коренных малочисленных народов Российской Федерации - добровольные объединения граждан, относящихся к коренным малочисленным народам Российской Федерации и объединившихся по кровнородственному и (или) территориально-соседскому признаку в целях защиты исконной среды обитания, сохранения и развития традиционных образа жизни, хозяйствования, промыслов и культуры.

Казачьи общества - внесенные в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации объединения граждан, созданные в целях сохранения традиционных образа жизни, хозяйствования и культуры российского казачества, а также в иных целях, предусмотренных [Федеральным законом](#) от 5 декабря 2005 года N 154-ФЗ "О государственной службе российского казачества", добровольно принявших на себя в порядке, установленном законом, обязательства по несению государственной или иной службы. Сибирское казачье общество отделы в Новосибирской, Томской, Кемеровской областях

Фонд - унитарная некоммерческая организация, не имеющая членства, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов и преследующая благотворительные,

культурные, образовательные или иные социальные, общественно полезные цели.

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

Учредитель является собственником имущества созданного им учреждения. На имущество, закрепленное собственником за учреждением и приобретенное учреждением по иным основаниям, оно приобретает право оперативного управления.

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

Автономная некоммерческая организация - унитарная некоммерческая организация, не имеющая членства и созданная на основе имущественных взносов граждан и (или) юридических лиц в целях предоставления услуг в сферах образования, здравоохранения, культуры, науки и иных сферах некоммерческой деятельности.

В такой форме могут создаваться негосударственные детские сады, школы, вузы, частные больницы и поликлиники, всевозможные спортивные клубы и оздоровительные центры и т.д. Следует иметь в виду, что условия налогообложения для этих организаций также будут более благоприятными, чем для коммерческих юридических лиц, которые будут заниматься подобной деятельностью.

Религиозная организация - добровольное объединение постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской Федерации граждан Российской Федерации или иных лиц, образованное ими в целях совместного исповедания и распространения веры и зарегистрированное в установленном **законом** порядке в качестве юридического лица (местная религиозная организация), объединение этих организаций (централизованная религиозная организация), а также созданная указанным объединением в соответствии с **законом** о свободе совести и о религиозных объединениях в целях совместного исповедания и распространения веры организация и (или) созданный указанным объединением руководящий или координирующий орган.

Задания для самоконтроля по теме:

- 1) Выделите наиболее часто используемые в хозяйственной деятельности формы предпринимательства:
 - ООО,
 - ПАО,
 - ИП
 - АО
 - Товарищество на вере
 - потребительский кооператив
 - производственный кооператив

2) Выделите из нижеперечисленного некоммерческие организации:

- потребительский кооператив
- производственный кооператив
- ООО
- фонд
- учреждение
- унитарное предприятие
- АО
- религиозная организация

3) Назовите орган, признающий юридическое лицо банкротом.

4) Назовите организацию, уставный капитал которой разделен на акции.

Урок №7

Раздел 2. Право и экономика

Тема 2.5 Индивидуальные предприниматели как субъекты предпринимательской деятельности

Цель урока: - усвоить понятия: «индивидуальный предприниматель», «гражданская правоспособность», «гражданская дееспособность», «эмансипация», «государственная регистрация ИП»;

- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Статус индивидуального предпринимателя.
2. Условия приобретения статуса индивидуального предпринимателя.
3. Государственная регистрация индивидуальных предпринимателей.

Изложение теоретических вопросов:

1. Правовой статус индивидуального предпринимателя

Индивидуальный предприниматель – это физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, зарегистрированное в установленном законом порядке.

Для того, чтобы гражданин реально смог заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, ему необходимо приобрести специальный правовой статус – статус индивидуального предпринимателя. Приобретение этого статуса закон связывает с государственной регистрацией индивидуального предпринимателя. С момента государственной регистрации в налоговом органе гражданин становится индивидуальным предпринимателем. Статус предпринимателя дает гражданину возможность вступать в связанные с осуществлением предпринимательской деятельностью гражданские правоотношения, использовать труд наёмных работников и, в конечном счете, получать прибыль. Такой гражданин подлежит установленному для предпринимателей налогообложению, а за неисполнение обязательств, связанных с его предпринимательской деятельностью, несет ответственность.

2. Условия приобретения статуса ИП

Для приобретения статуса ИП необходимо, чтобы гражданин обладал гражданской правоспособностью и гражданской дееспособностью.

Гражданская правоспособность – это способность иметь гражданские права и нести обязанности (ст. 17 ГК РФ). Возникает с рождения и прекращается смертью.

Гражданской правоспособностью обладают в равной мере все граждане. Но существуют возможности ограничения гражданской правоспособности.

- ограничение гражданской правоспособности возможно по решению суда. Одним из видов наказаний, согласно ст. 44 УК РФ является запрет на занятие определенным видом деятельности. То есть гражданин, совершивший преступление, может быть по приговору суда лишен права заниматься, в том числе и предпринимательской деятельностью. Кроме того, предпринимательской деятельностью запрещено заниматься государственным и муниципальным служащим.

Гражданская дееспособность – способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (ст.21 ГК РФ) Гражданская дееспособность в полном объеме возникает с 18 лет.

Приобрести полную дееспособность можно и до достижения 18 лет в случаях:

1. если гражданин вступил в законный брак до достижения 18 лет, а это возможно - в соответствии с СК РФ заключения брака возможно с 16 лет с разрешения органов местного самоуправления (ст.21 ГК РФ).

2. если несовершеннолетний достиг 16 лет, работает по трудовому договору или с согласия родителей, усыновителей, попечителей занимается предпринимательской деятельностью. Это, так называемая, эмансипация. Эмансипация совершается по решению органа опеки и попечительства с согласия родителей или суда, если родители или один из них не согласны В соответствии с законом возможно признание гражданина недееспособным и ограничение гражданина в дееспособности.

Основание признания гражданина недееспособным – наличие у гражданина психического расстройства, вследствие которого он не может понимать значения своих действий и (или) руководить ими. Решение о признании гражданина недееспособным принимает суд.

Основание ограничения дееспособности гражданина – пристрастие к азартным играм, злоупотребление спиртными напитками и наркотическими средствами. Ограничение дееспособности осуществляется судом в случаях, если такой гражданин ставит свою семью в тяжелое материальное положение. Цель ограничения в дееспособности не излечение или наказание гражданина, а защита имущественных интересов членов семьи.

ВЫВОД: Статусом ИП не могут обладать:

- лица, ограниченные в предпринимательской правоспособности (по решению суда или в силу закона - государственные или муниципальные служащие);

- недееспособные лица. К недееспособным лицам относятся малолетние (до 14 лет) и лица, лишённые дееспособности.

- лица, ограниченные в дееспособности.

3. Государственная регистрация индивидуальных предпринимателей

Для регистрации ИП в налоговых органах необходимо подать следующие документы:

1. заявление, составленное по форме (форма №Р21001)
2. копия паспорта;
3. документ об уплате государственной пошлины – 800 рублей
4. нотариально заверенное согласия родителей (усыновителей, попечителя) несовершеннолетнего на ведение им предпринимательской деятельностью или копия решения об эмансипации – если заявление подается несовершеннолетним.

Регистрация ИП осуществляется через 3 рабочих дня. После регистрации гражданину выдается свидетельство о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Задания для самоконтроля по теме:

- 1) Регистрацию гражданина в качестве индивидуального предпринимателя осуществляет:
 - а) орган местного самоуправления;
 - б) налоговый орган;
 - в) министерство юстиции РФ.
- 2) Правоспособность гражданина возникает:
 - а) с наступлением совершеннолетия;
 - б) с момента получения паспорта;
 - в) с рождения.
- 3) Возраст наступления полной дееспособности:
 - а) 16 лет;
 - б) 18 лет;
 - в) 21 год.
- 5) Решение о признании гражданина ограниченным в дееспособности принимает:
 - а) главный врач наркологического диспансера;
 - б) орган опеки и попечительства;
 - в) суд.
- 6) Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным, с согласия родителей, производится по решению:
 - а) органа опеки и попечительства;
 - б) суда;
 - в) комиссии по делам несовершеннолетних.
- 7) Статусом ИП не могут обладать:
 - а) инвалиды по зрению;
 - б) лица, имеющие судимость за умышленные преступления;
 - в) недееспособные лица.
- 8) Основанием для признания гражданина недееспособным является:
 - а) психическое расстройство;
 - б) пристрастие к азартным играм;
 - в) злоупотребление наркотическими средствами.

9) Эмансипация несовершеннолетнего возможна с возраста:

- а) 14 лет;
- б) 16 лет;
- в) 17 лет.

10) Ответственность за незаконное предпринимательство предусмотрена:

- а) Кодексом об административных правонарушениях;
- б) Гражданским кодексом РФ;
- в) не предусмотрена.

Урок № 8

Раздел 3. Договорные отношения

Тема 3.1 Гражданско-правовой договор

Цель урока: - усвоить понятия: «экономические споры», «виды экономических споров», «порядок разрешения экономических споров»;
- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Понятие и содержание гражданско-правового договора.
2. Форма гражданско-правового договора
3. Виды гражданско-правовых договоров
4. Заключение гражданско-правового договора

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие и содержание гражданско-правового договора

Договор — это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

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 (например, условие о предмете договора).

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. Форма гражданско-правового договора

В соответствии с ГК РФ договор может быть заключен в следующих формах:

- 1) в форме конклюдентных действий;
- 2) в устной форме;
- 3) в письменной форме — простой или нотариальной.

Под конклюдентными действиями понимается поведение, из которого явствует воля (желание) лица совершить сделку, хотя никаких слов при этом не произносится.

Устная форма представляет собой прямое выражение воли посредством устной речи.

Письменная форма бывает простой и нотариальной. Простая письменная форма состоит в составлении документа, выражающего содержание договора, и подписании его сторонами. Для некоторых видов договоров законодательством предусмотрена необходимость составления единого документа (таковы, например, договоры продажи или аренды недвижимости). В остальных случаях для соблюдения простой письменной формы достаточно обмена письмами, каждое из которых подписано той стороной, от которой оно исходит.

Нотариальная форма обязательна лишь в случаях, прямо предусмотренных законом, а также в случаях, когда стороны установили ее своим соглашением (даже если по закону она и не требовалась). Несоблюдение нотариальной формы влечет недействительность (ничтожность) договора.

3. Виды гражданско-правовых договоров

Основные и предварительные договоры

Предварительный договор представляет собой соглашение сторон о заключении основного договора в будущем, содержит условия, позволяющие установить предмет, а также другие существенные условия основного договора. В противном случае данный предварительный договор будет считаться незаключенным.

В предварительном договоре указывается срок, в который стороны обязуются заключить основной договор. Если такой срок в предварительном договоре не определен, основной договор подлежит заключению в течение года с момента заключения предварительного договора. Если в указанные сроки основной договор не будет заключен и ни одна из сторон не сделает другой стороне предложение заключить такой договор (оферта), предварительный договор прекращает свое действие.

Публичным договором признается 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 обратится (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское обслуживание, услуги, предоставляемые гостиницами, и т.п.).

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, который безвозмездным быть не может в принципе. Договор дарения, наоборот, по своей юридической природе — это безвозмездный договор, который не может быть возмездным также в принципе.

4. Заключение гражданско-правового договора

Для того чтобы стороны могли достичь соглашения и тем самым заключить договор, необходимо, по крайней мере, чтобы одна из них сделала предложение о заключении договора, а другая — приняла это предложение. Поэтому заключение договора проходит две стадии. Первая стадия именуется офертой, а вторая — акцептом. В соответствии с этим сторона, делающая предложение заключить договор, именуется оферентом, а сторона, принимающая предложение, — акцептантом. Договор считается заключенным, когда оферент получит акцепт от акцептанта.

Вместе с тем далеко не всякое предложение заключить договор приобретает силу оферты. Предложение, признаваемое офертой:

- 1) должно быть достаточно определенным и выражать явное намерение лица заключить договор;
- 2) должно содержать все существенные условия договора;
- 3) должно быть обращено к одному или нескольким конкретным лицам.

Акцептом признается согласие лица, которому адресована оферта, принять это предложение, причем не любое согласие, а лишь такое, которое является полным и безоговорочным. Если же принципиальное согласие на предложение заключить договор сопровождается какими-либо дополнениями или изменениями условий, содержащихся в оферте, то такое согласие не имеет силы акцепта.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Понятие и содержание гражданско-правового договора.
2. Форма гражданско-правового договора.
3. Виды гражданско-правовых договоров.
4. Заключение гражданско-правового договора.

Самостоятельная работа №3. Составление конспекта-схемы «Отдельные виды обязательств».

Форма контроля самостоятельной работы – проверка конспекта.

Урок №9

Раздел 3. Договорные отношения

Тема 3.2 Экономические споры

Цель урока: усвоить понятия: «экономические споры», «виды экономических споров», «порядок разрешения экономических споров»; - продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Понятие и виды экономических споров
2. Способы разрешения экономических споров

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие и виды экономических споров

Экономические споры — это разногласия, возникающие между участниками экономической жизни, которыми являются юридические лица, а также граждане, зарегистрированные в качестве предпринимателей.

Виды экономических споров:

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 о 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.

3. Споры, связанные с причинением убытков. Убытки могут причиняться как в результате неисполнения договоров, так и в случаях, когда между сторонами спора договор и не заключался.

4. Споры с государственными органами. Как уже говорилось в предыдущих главах, государство в определенной мере регулирует бизнес. Но иногда государственные органы делают это с нарушением норм законодательства. Множество споров связано с местными органами власти, допустим, отказывающимися в 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.

2. Способы разрешения экономических споров

Рассмотрение споров в арбитражном суде

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 частного предпринимателя, приобретенный в установленном законом порядке.

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.

Субъектами процессуальных отношений являются, с одной стороны, суд, с другой стороны — участники процесса.

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 законом 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 или 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.

Арбитражный суд осуществляет правосудие посредством разрешения экономических споров и иных дел, отнесенных к его компетенции федеральным законом.

Досудебный порядок урегулирования споров

Одной из разновидностей досудебного порядка является претензионный порядок, предусмотренный законом для некоторых категорий хозяйственных споров.

Претензия (от лат. praetensio — притязание, требование) — это требование кредитора к должнику об уплате долга, возмещении убытков, уплате штрафа, устранении недостатков поставленной продукции, проданной вещи, выполненной работы. Претензия предъявляется в письменной форме и подписывается руководителем либо гражданином-предпринимателем. В претензии указываются:

- требования заявителя;
- сумма претензии и обоснованный ее расчет, если претензия подлежит денежной оценке;
- обстоятельства, на которых основываются требования, и доказательства, подтверждающие их, со ссылкой на соответствующее законодательство;
- перечень прилагаемых к претензии документов и других доказательств;
- иные сведения, необходимые для урегулирования споров.

Претензия отправляется заказным или ценным письмом, по телеграфу, телетайпу, факсу, электронной почте или с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксирование ее отправления, либо вручается под расписку. К претензии прилагаются подлинные документы, подтверждающие предъявленные заявителем требования, или надлежаще заверенные копии либо выписки из них, если эти документы отсутствуют у другой стороны. Претензия рассматривается в течение 30 дней со дня получения, если иной срок не установлен соглашением сторон или международными договорами.

В ответе на претензию указываются:

- при полном или частичном удовлетворении претензии — признанная сумма, номер и дата платежного поручения на перечисление этой суммы или срок и способ удовлетворения претензии, если она не подлежит денежной оценке;
- при полном или частичном отказе в удовлетворении претензии — мотивы отказа со ссылкой на действующее законодательство и доказательства, обосновывающие отказ;
- перечень прилагаемых к ответу на претензию документов, других доказательств.

Ответ на претензию отправляется заказным или ценным письмом, по телетайпу, телеграфу, факсу, электронной почте, а также с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксирование отправления ответа на претензию, либо вручается под расписку.

Претензионный порядок урегулирования споров может быть предусмотрен и самими сторонами в договоре, хотя бы по закону он и не требовался.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Дайте понятие и назовите виды экономических споров.
2. Раскройте способы разрешения экономических споров.

Текущий контроль:

Урок №10

Зачетный урок по разделам 1,2,3.

ВАРИАНТ 1

Дайте ответы на вопросы:

1. Понятие и виды юридических лиц. Организационно-правовые формы юридических лиц. Создание юридического лица.
2. Понятие, виды и условия гражданско-правового договора. Форма гражданско-правового договора.
3. Основные положения Конституции РФ. В виде схемы отразите систему органов власти в РФ.

Задание 1:

Определите, какая глава Конституции РФ содержит следующие положения (с указанием статьи или части статьи):

1. В РФ признаётся идеологическое многообразие.
2. Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность.
3. Забота о детях, их воспитание – равное право и обязанность родителей.
4. Указы и распоряжения Президента РФ не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам.
5. Изменение границ территорий, в которых осуществляется местное самоуправление, допускается с учётом мнения населения соответствующих территорий.
6. Исполнительную власть РФ осуществляет Правительство РФ.
7. Федеральные законы принимаются Государственной Думой РФ.
8. РФ гарантирует всем её народам право на сохранение родного языка, создание условий для его изучения и развития.

Задание 2.

Определите, используя Гражданский кодекс РФ, о какой организационно-правовой форме юридических лиц идет речь.

- Коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество.
- 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.
- Добровольное объединение граждан, объединившихся в установленном законом порядке на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей, для представления и

защиты общих интересов и достижения иных не противоречащих закону целей.

■ Участники этого юридического лица в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени юридического лица и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом.

■ Хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на доли; участники этого общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей.

ВАРИАНТ 2

Дайте ответы на вопросы:

1. Индивидуальные предприниматели как субъекты предпринимательской деятельности: условия приобретения статуса ИП, регистрация ИП.

2. Экономические споры: понятие, виды, способы разрешения.

3. Основные положения Конституции РФ. В виде схемы отразите систему органов власти в РФ.

Задание: указанные органы власти распределите в таблице

Органы законодательной власти	Органы исполнительной власти	Органы судебной власти	Органы местного самоуправления
Федеральный уровень			
Уровень субъекта РФ			

Министерство здравоохранения РФ, Федеральная служба безопасности, Государственная Дума РФ, поселковый совет депутатов, городской суд, администрация поселка, Верховный Суд республики, Министерство труда и социального развития области, Верховный Совет Республики Хакасии, управление образованием администрации города, Конституционный Суд РФ, Правительство РФ, Правительство г. Москвы, Федеральное собрание РФ.

Задание 2.

Определите, используя Гражданский кодекс РФ, о каком гражданско-правовом договоре идет речь:

■ Одна сторона этого договора безвозмездно передает или обязуется передать другой стороне вещь в собственность либо имущественное право (требование) к себе или к третьему лицу либо освобождает или обязуется освободить ее от имущественной обязанности перед собой или перед третьим лицом.

■ По этому договору одна сторона передает в собственность другой стороне деньги или другие вещи, определенные родовыми признаками, а заемщик обязуется возвратить займодавцу такую же сумму денег или равное количество других полученных им вещей того же рода и качества.

- В соответствии с этим договором одна сторона обязуется хранить вещь, переданную ей другой стороной, и возвратить эту вещь в сохранности.
- По этому договору одна сторона обязуется выполнить по заданию другой стороны определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.
- В соответствии с этим договором исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Урок №11

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.1 Субъекты трудовых правоотношений. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Цель урока: - обеспечить усвоение студентами понятий: «субъекты трудовых правоотношений», «права и обязанности работника и работодателя»;

- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Субъекты трудовых правоотношений
2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Изложение теоретических вопросов:

1. Субъекты трудовых правоотношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

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.

Физическими лицами признаются:

- 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 настоящим 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).

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).

2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Работник	
имеет право на	обязан
<ul style="list-style-type: none"> - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; - рабочее место, соответствующее 	<ul style="list-style-type: none"> - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; - соблюдать: <ul style="list-style-type: none"> - правила внутреннего трудового распорядка

государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 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 ТК РФ, 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 ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального

организации,

- трудовую дисциплину;
- требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя

<p>вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.</p>	
Работодатель	
имеет право	обязан
<ul style="list-style-type: none"> - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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 и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации; - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не 	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; - обеспечивать: <ul style="list-style-type: none"> - - - безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, - - - работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, - - - работникам равную оплату за труд равной ценности; - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами; - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; - своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения

<p>являющихся индивидуальными предпринимателями);</p> <p>- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них</p>	<p>законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;</p> <p>- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;</p> <p>- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;</p> <p>- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;</p> <p>- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;</p> <p>- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Задания для самоконтроля по теме:

Заполните рабочий лист по теме, изучив главы 2, 11 Трудового кодекса РФ.

1. Трудовые отношения – это

2. Основания возникновения трудовых отношений:

- ---

- ---

3. Стороны трудовых отношений (используйте ст.20, ст. 63 ТК РФ)

РАБОТНИК	РАБОТОДАТЕЛЬ

4. Основные права и обязанности работника и работодателя

Права и обязанности работника

ПРАВА	ОБЯЗАННОСТИ

Права и обязанности работодателя

ПРАВА	ОБЯЗАННОСТИ

Урок №12

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.2 Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Цель урока: усвоить понятия: «занятость», «зарботок», «трудовой доход», «условия признания гражданина безработным», «подходящая работа»;
- продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Понятие и виды занятости
2. Порядок и условия признания гражданина безработным

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие и виды занятости

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Термин **«зарботок»** означает вознаграждение за труд, которое получают граждане, работающие по трудовому договору. Зарботок включает в себя тарифную ставку или оклад, а также премии, иные поощрительные выплаты, которые установлены в централизованном порядке или в отраслевом тарифном соглашении, коллективном договоре, индивидуальном трудовом договоре.

Понятие **«трудовой доход»** применяется, как правило, в других случаях, когда речь идет о вознаграждении за личный труд граждан, занимающихся предпринимательством, самостоятельно обеспечивающих себя работой, получающих вознаграждение по гражданско-правовым договорам, и т.п.

Различают следующие виды занятости:

- 1) работа по найму в течение полного или неполного рабочего времени, включая временные и сезонные работы. Временное отсутствие на работе не прерывает состояние занятости;
- 2) предпринимательство, в том числе фермерство;
- 3) самостоятельное обеспечение себя работой (лица творческих профессий);
- 4) работа на основе членства в кооперативах и артелях;
- 5) выборная работа на оплачиваемых должностях, государственная служба; 6) военная и приравненная к ней служба;
- 7) учеба в любых очных учебных заведениях, в том числе по направлению службы занятости;
- 8) работа по гражданско-правовым договорам;
- 9) подсобные промыслы и реализация продукции по договорам.

Граждане Российской Федерации имеют право самостоятельно выбрать вид занятости через коммерческие службы занятости либо через государственную службу занятости.

Порядок и условия признания гражданина безработным

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» **безработными** признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости не позднее 11 календарных дней после предъявления соответствующих документов.

Для признания гражданина безработным не имеет значения ни причина его увольнения с последнего места работы, ни срок, который прошел со дня увольнения и до дня обращения в службу занятости.

Гражданин признается безработным, если он:

- трудоспособен по возрасту и состоянию здоровья (т.е. достиг 16 лет и не получает пенсию по старости или за выслугу лет);
- не имеет работы и заработка (дохода);
- зарегистрирован в органах службы занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы (беженцы и вынужденные переселенцы регистрируются по месту их пребывания);
- ищет работу и готов к ней приступить.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- осужденные к исправительным работам или наказанию в виде лишения свободы;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, учебы (подходящей работой признается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья и транспортной доступности рабочего места. При этом не имеет значения, является ли такая работа временной или постоянной);
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы;
- не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных.

Отказ в регистрации не лишает гражданина права на повторное обращение в службу занятости через две недели.

Самостоятельная работа №3. Решение ситуационных задач на основе ФЗ «О занятости населения»

Форма контроля самостоятельной работы – проверка правильности решения задач.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Назовите закон регулирующий занятость и трудоустройство в РФ.

2. Дайте понятие занятости и назовите категории граждан, которые считаются занятыми.
3. Раскройте порядок и условия признания гражданина безработным.
4. Дайте определение подходящей работы.

Урок №13

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.3 Понятие и виды трудового договора. Заключение трудового договора.

Цель урока: усвоить понятия: «трудовой договор», «форма трудового договора», «срок трудового договора», «испытание при приеме на работу»; - продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Понятие и виды трудового договора
2. Заключение трудового договора
3. Форма трудового договора. Оформление приема на работу

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие и виды трудового договора

В соответствии со ст. 56 ТК РФ **трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В зависимости от того на какой срок заключается трудовой договор различают следующие **виды трудовых договоров**:

- 1) *договор, заключаемый на неопределенный срок* (речь идет о приеме на постоянную работу);
- 2) *договор, заключаемый на определенный срок* (т.н. срочный трудовой договор – до 5 лет);

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, договор также считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника либо работодателя в следующих случаях:

— для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

— на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

— с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

— для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

— с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

— с лицами, направляемыми на работу за границу;

— для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

— с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

— с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.

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

2. Заключение трудового договора

При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, обязан предъявить работодателю ряд документов, перечень которых определен законодательством.

К их числу Трудовой кодекс относит:

— 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 случаях, прямо предусмотренных законом, с учетом специфики работы – иные дополнительные документы (например, при поступлении на

государственную гражданскую службу необходимо представить сведения о доходах и имуществе, принадлежащем на праве собственности).

Вместе с тем запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные законодательством.

Если работник заключает трудовой договор впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3. Форма трудового договора. Оформление приема на работу

Законодательство предусматривает, что 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.

Цель заключения трудового договора в письменной форме состоит в фиксации достигнутого его сторонами соглашения о приеме гражданина (физического лица) на работу и условиях его труда. Письменная форма трудового договора, имеющаяся у работника и работодателя, позволяет избежать излишних разногласий между ними по поводу их конкретных прав и обязанностей.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В последнем случае трудовой договор считается заключенным со дня фактического допущения работника к работе, а работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения последнего к работе.

На основании заключенного трудового договора работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение), содержание которого должно полностью совпадать с условиями указанного договора. Цель приказа — оформление приема работника на работу.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию приказа (распоряжения). Цель этих правил состоит в том, чтобы обеспечить работнику реальную возможность контроля за оформлением его приема на работу. При отсутствии приказа работник в праве потребовать от работодателя его издания.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника не только с приказом, но и локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и т. п.), а также с коллективным договором.

Задания для самоконтроля по теме:

1. Срочный трудовой договор заключается на срок до:
 - а) 3х лет
 - б) 1 года

в) 5 лет

г) 7 лет

2. Заключение трудового договора допускается с возраста:

а) 21 год

б) 16 лет

в) 17 лет

г) 18 лет

3. Основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя, является:

а) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда

б) неизбрание на должность

в) сокращение численности работников организации

г) призыв работника на военную службу

4. Работник при расторжении трудового договора обязан предупредить об этом работодателя не позднее, чем за:

а) две недели

б) одну неделю

в) один месяц

г) три дня

5. Общий срок испытания при приеме на работу не может быть более:

а) 1 года

б) 5 месяцев

в) 3 месяцев

г) 1 месяца

6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для

а) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

б) лиц, не достигших возраста 21 года

в) лиц, заключивших трудовой договор на срок до трех месяцев

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

7. Заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет допускается с согласия (выбрать несколько вариантов)

а) обоих родителей

б) одного родителя

в) попечителя

г) органа опеки и попечительства

д) директора школы

8. Срок испытание при приеме на работу для руководителей филиалов не должен превышать

а) 3 месяцев

б) 6 месяцев

г) 1 года

д) 2 месяцев

Урок №14

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.4 Изменение и прекращение трудового договора

Цель урока: усвоить понятия: «изменение условий трудового договора», «перевод на другую работу», «общие основание прекращения трудового договора», «расторжение трудового договора по инициативе работодателя»; - продолжить формирование общих компетенций, предусмотренных ФГОС.

План изучения темы:

1. Изменение условий трудового договора. Перевод на другую работу.
2. Общие основание прекращения трудового договора

Изложение теоретических вопросов:

1. Изменение условий трудового договора. Перевод на другую работу.

В процессе производственной деятельности у работодателя может возникнуть необходимость поручить работнику выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, или, говоря другими словами, перевести его на другую работу. Переводы позволяют осуществить более рациональную расстановку рабочей силы, провести необходимое в интересах производства перераспределение кадров по отдельным подразделениям.

Под *переводом на другую работу* понимается изменение трудовой функции работника или изменение иных существенных условий трудового договора.

Различаются следующие виды переводов:

- 1) переводы на другую постоянную работу;
- 2) временные переводы на другую работу.

При переводах на другую постоянную работу условия трудового договора изменяются на неопределенный срок, и прежняя работа за работником не сохраняется.

Временные переводы осуществляются на определенный срок и за работником сохраняется прежнее место его работы.

Временный перевод работника на другую работу может быть осуществлен без согласия работника, в случае производственной необходимости на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации либо в другой организации, но в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод на другую работу осуществляется с письменного согласия работника.

2. Общие основание прекращения трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. К ним относятся:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (работник должен предупредить работодателя об этом за две недели);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Основания:

ТК предусматривает, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе 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;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или

постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

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

9) 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;

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

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

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

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа,

стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) 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;

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

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории России определенные виды экономической деятельности.

Общим для всех оснований прекращения трудового договора является то, что по любому из указанных оснований прекращение трудового договора происходит без инициативы работника или работодателя.

Днем увольнения работника во всех случаях является последний день его работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, а по его письменному заявлению и другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет.

Неисполнение этой обязанности, если оно повлекло для работника невозможность устроиться на новую работу (например, вследствие задержки выдачи трудовой книжки), влечет материальную ответственность работодателя в виде его обязанности возместить работнику утраченный заработок за незаконное лишение работника возможности трудиться.

В приказе об увольнении работника и его трудовой книжке должна быть ссылка на соответствующую статью, на основании которой прекращен трудовой договор.

Задания для самоконтроля по теме:

1. – выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же или у другого работодателя.
2. Основанием отстранения от работы работника является (выбрать несколько вариантов)
 - а) появление на работе в состоянии алкогольного опьянения

б) при выявлении, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором

в) отсутствие прививки от гриппа

г) отсутствие знаний в области охраны труда

3. Обстоятельствами не зависящими от воли сторон, при наличии которых прекращается трудовой договор являются (выберите несколько вариантов)

а) отмена решения суда о восстановлении работника на работе

б) направление работника на альтернативную гражданскую службу

в) ликвидация организации

г) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

4. Работодатель обязан отстранить работника от работы в случае, если

а) работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев, отказывается от него

б) работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением на срок свыше четырех месяцев, отказывается от него

в) у работодателя отсутствует работа, не противопоказанная работнику в соответствии с медицинским заключением, необходимая ему на срок свыше четырех месяцев

5.. – постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя.

Текущий контроль:

Урок №15

Практическая работа №2 Заключение, изменение, прекращение трудового договора.

Учебная цель: формировать умение разрешать практические ситуации на основе закона.

Учебные задачи:

1. Научиться защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством.

2. Уметь использовать нормативные акты при разрешении конкретных ситуаций.

Образовательные результаты, заявленные в ФГОС третьего поколения

Студент должен:

Уметь:

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;

Знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

Задачи практической работы:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Решить, используя Трудовой кодекс РФ 3 задачи.
4. В предложенных задачах оценить правомерность решений, действий сторон трудового договора.
5. Записать решение в тетради для практических работ.
6. В устной форме обосновать преподавателю выполненное решение.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Учебник по правовому обеспечению профессиональной деятельности.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Тексты задач.
4. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте понятие трудового договора. Назовите виды трудового договора.
2. Каков порядок заключения трудового договора?
3. Каков порядок изменения трудового договора?
4. Что такое перевод на другую постоянную работу? Что такое временный перевод на другую работу?
5. Назовите общие основания прекращения трудового договора.
6. Какой порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
7. Назовите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Задания для практического занятия:

Задача 1

Сергеева была принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что, во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад. Вопросы: 1. Права ли Сергеева? 2. Какое решение примет суд?

Задача 2

Кравцова работала в ателье в должности швеи-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья постоянная работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Кравцова была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность закройщицы.

Вопросы: 1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Кравцовой?

2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья?

Задача 3

Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ПАО (смена собственника). Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Вопрос: Законно ли данное решение органа управления юридическим лицом?

Инструкция по выполнению практической работы

1. Повторите теоретический материал по теме, используя ст. 70, 71, 73, 75 Трудового кодекса РФ.
2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.
3. Используя соответствующие статьи Трудового кодекса, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.
4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Трудового кодекса, а не на статью в целом.
5. Оформите решение в тетради для практических работ.
6. Обоснуйте устно свое решение преподавателю.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в тетради для выполнения практических работ.

Список рекомендуемой литературы и нормативных актов

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник/под ред. Д.О. Тузова – М, 2013.

Урок №16

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.5 Рабочее время и время отдыха

Цель урока: усвоить понятия: «нормальное рабочее время», «сокращенное рабочее время», «неполное рабочее время», «виды времени отдыха»

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС

План изучения темы:

1. Понятие и виды рабочего времени
2. Понятие и виды времени отдыха

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие и виды рабочего времени

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

По продолжительности рабочее время подразделяется на следующие виды:

- нормальное;
- сокращенное;
- неполное.

Основным видом продолжительности рабочего времени является нормальная продолжительность, которая не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенное рабочее время устанавливается для категорий работников, прямо указанных в законе

1. Для работников моложе 18 лет. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа и составляет 35 часов в неделю; в возрасте от 14 до 16 лет нормальная продолжительность рабочего времени

сокращается на 16 часов и составляет 24 часа в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для категорий работников моложе

18 лет (т.е. 12 и 18 часов в неделю соответственно).

2. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда. Нормальная продолжительность рабочего времени этих работников сокращается на 4 часа и составляет 36 часов в неделю.

3. Инвалиды 1 и 2 групп – не более 35 часов.

Законодательством может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности, и др.).

От сокращенного рабочего времени следует отличать неполное рабочее время. Неполное рабочее время может быть двух видов: неполный рабочий день (сокращается количество рабочих часов в день) и неполная рабочая неделя (сокращено количество рабочих дней). Возможно одновременное установление как неполного рабочего дня, так и неполной рабочей недели.

Установить неполное рабочее время возможно двумя способами:

1) по соглашению сторон: работник и работодатель могут как при приеме на работу, так и впоследствии договориться о том, что работник будет работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

2) работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; также работодатели обязаны создавать инвалидам условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника (в отличие от работы по сокращенному времени) производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Сверхурочная работа — это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности

рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Не считается сверхурочной та работа, которая выполняется в рамках ненормированного рабочего дня, по совместительству или сверх неполного рабочего времени.

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

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

2. Понятие и виды времени отдыха

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации *время отдыха* — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

ТК РФ относит к видам времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Задания для самоконтроля по теме:

Заполните сравнительную таблицу двух видов рабочего времени.

	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
Нормативная основа установления		
Для кого устанавливается		
В каком размере оплачивается		

Урок №18

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.6 Дисциплина труда

Цель урока: усвоить понятия: «дисциплина труда», «поощрения за труд», «дисциплинарный проступок», «виды дисциплинарных взысканий»;

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС

План изучения темы:

1. Дисциплина труда. Методы обеспечения дисциплины труда
2. Поощрения за труд
3. Дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий.
4. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Изложение теоретических вопросов:

1. Дисциплина труда. Методы обеспечения дисциплины труда.

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.

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.

К работникам некоторых отраслей экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к особо тяжким последствиям (например, к гибели людей), применяются уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Существуют два метода обеспечения трудовой дисциплины: метод поощрения и метод принуждения.

2. Поощрения за труд

Поощрение представляет собой публичное признание трудовых заслуг работника, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу за достигнутые успехи в труде. Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

ТК РФ предусматривает следующие виды поощрения за добросовестный труд:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Метод принуждения — это совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей.

В качестве мер принуждения, применяемых в связи с нарушением трудовой дисциплины, выступают, как правило, меры дисциплинарной ответственности.

3. Дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий

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.

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Иные виды взысканий могут быть предусмотрены ФЗ, уставами и положениям о дисциплине.

Не допускается применение видов взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и положениями о дисциплине.

4. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

1. *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.
2. *шести месяцев со дня совершения проступка*, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения; в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому, например, объявление выговора и увольнение работника за один и тот же дисциплинарный проступок будет незаконным.

В соответствии с ч. 1 ст. 194 ТК РФ, *если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания*. Дисциплинарное взыскание также может быть снято с работника. Согласно ч. 2 ст. 194 ТК РФ работодатель до истечения 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника.

Задания для самоконтроля по теме:

1. Согласно ТК РФ мерами поощрения являются:
 - а) премия
 - б) похвала
 - в) дополнительный выходной
 - г) внеочередной отпуск
2. Приказ (распоряжение работодателя) о применении к работнику дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику в течение:
 - а) 5 рабочих дней со дня его издания

- б) 3 рабочих дней со дня его издания
 - в) одной недели со дня его издания
 - г) одного месяца со дня его издания
3. Работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течениесо дня применения дисциплинарного взыскания.
4. Дисциплинарным взысканием, согласно ТК РФ являются:
- а) штраф
 - б) арест
 - в) предупреждение
 - г) замечание
5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее (несколько вариантов):
- а) одной недели со дня обнаружения проступка
 - б) шести месяцев со дня совершения проступка
 - в) одного месяца со дня обнаружения проступка
 - г) одного года со дня совершения проступка
6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника:
- а) письменное пояснение
 - б) явку с повинной
 - в) письменное объяснение
7. Возможно ли применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ?
- а) да, возможно по усмотрению работодателя
 - б) возможно, если иные меры дисциплинарного взыскания, предусмотрены правилами внутреннего трудового распорядка организации
 - в) нет, невозможно
 - г) да возможно для отдельных категорий работников, если они предусмотрены иными ФЗ, уставами и положениями о дисциплине.

Текущий контроль:

Урок №19

Раздел 4. Трудовые отношения

Практическая работа №3. Дисциплинарная ответственность

Учебная цель: формировать умение разрешать практические ситуации на основе закона.

Учебные задачи:

1. Научиться защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством.
2. Уметь использовать нормативные акты при разрешении конкретных ситуаций.

Образовательные результаты, заявленные в ФГОС третьего поколения

Студент должен:

Уметь:

- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;
- использовать необходимые нормативно-правовые документы.

Знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- понятие дисциплинарной ответственности работника;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

Задачи практической работы:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Решить задачи, используя Трудовой кодекс РФ.
4. В предложенных задачах оценить правомерность решений, действий сторон трудового договора.
5. Записать решение в тетради для практических работ.
6. В устной форме обосновать преподавателю выполненное решение.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Учебник по правовому обеспечению профессиональной деятельности.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Тексты задач.
4. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

- 1) Дайте понятие дисциплины труда.
- 2) Охарактеризуйте правила внутреннего трудового распорядка.
- 3) Какими методами обеспечивается трудовая дисциплина? Назовите виды поощрений по ТК РФ.
- 4) Дайте понятие дисциплинарной ответственности. Назовите виды дисциплинарных взысканий.
- 5) Охарактеризуйте порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, порядок обжалования и снятия дисциплинарного взыскания.

Задания для практического занятия:

Задача 1.

При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска лиц, совершающих прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение.

Вопросы: 1. Правомерно ли такое предложение? 2. Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача 2.

Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за систематическое нарушение трудовой дисциплины наладчика Сидорова, полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.
Вопрос: Как должен быть решен спор?

Задача 3.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Белкиной была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком.

Вопрос: 1.Возможно ли объявление одновременно двух видов поощрений?
2.Какие виды поощрений, применяемые к работникам, предусмотрены ТК РФ?

Задача 4.

Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное представление плановой научной статьи, из-за чего на год задержалось издание сборника научных трудов, в котором должна была быть эта работа. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу он не представил в срок не по своей вине.

Вопрос. Правомерно ли включение этого пункта в характеристику?

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя гл. 15, 17-19 Трудового кодекса РФ.
2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.
3. Используя соответствующие статьи Трудового кодекса, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.
4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Трудового кодекса, а не на статью в целом.
5. Оформите решение в тетради для практических работ.
6. Обоснуйте устно свое решение преподавателю.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в тетради для выполнения практических работ.

Список рекомендуемой литературы и нормативных актов

1. Трудовой кодекс РФ. 2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник/под ред. Д.О. Тузова – М, 2013.

Урок №20

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.7 Материальная ответственность

Цель урока: усвоить понятия: «материальная ответственность», «виды материальной ответственности», «ограниченная материальная ответственность», «полная материальная ответственность», «порядок возмещения ущерба».

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС

План изучения темы:

1. Понятие материальной ответственности, ее виды. Основания привлечения к материальной ответственности.
2. Виды материальной ответственности работника
3. Порядок возмещения причиненного ущерба

Изложение теоретических вопросов:

1. Понятие материальной ответственности, ее виды. Основания привлечения к материальной ответственности

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 неисполнения трудовых обязанностей.

Различают следующие *виды* материальной ответственности:

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

Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя:

- 1) незаконное лишение работника возможности трудиться;
- 2) ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) задержка выплаты заработной платы;
- 4) моральный вред, причиненный работнику;
- 5) вред, причиненный жизни и здоровью работника

Для работника:

- 1) причинение ущерба работодателю;
- 2) нарушение обязательств по ученическому договору;
- 3) ущерб, причиненный разглашением коммерческой тайны;

2. Виды материальной ответственности работника

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника:

- 1) ограниченную, т.е. ответственность, возмещаемую в определенных (заранее установленных) пределах;
- 2) полную, т.е. такую ответственность, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

Основным видом материальной ответственности работника является *ограниченная материальная ответственность*. Она называется ограниченной потому, что работник обязан возместить работодателю причиненный ущерб в размере нанесенных убытков, но не выше своего среднемесячного заработка

Под *полной материальной ответственностью* понимается необходимость работника, виновного в причинении ущерба, возместить его в полном объеме. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Законом установлены следующие случаи, при которых работники несут материальную ответственность в полном объеме:

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей (например, операторы связи несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в размере объявленной стоимости);
- когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей (классический пример — это использование автотранспорта работодателя в личных целях водителем);
- когда между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей.
- когда имущество или другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;
- когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда;
- когда ущерб причинен в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- когда ущерб причинен разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

3. Порядок возмещения причиненного ущерба

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

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 осуществляется в судебном порядке.

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, вследствие которых причинен ущерб работодателю.

Самостоятельная работа №4. Составление сравнительной таблицы дисциплинарной и материальной ответственности.

Форма контроля самостоятельной работы – проверка правильности заполнения таблицы.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Понятие и виды материальной ответственности.
2. Основания привлечения работника к материальной ответственности.
3. Основания привлечения работодателя к материальной ответственности.
4. Порядок возмещения причиненного ущерба.

Урок №21

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 4.8 Защита нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Цель урока: усвоить понятия: «способы защиты нарушенных прав», «трудовой спор», «индивидуальный трудовой спор», «коллективный трудовой спор», «комиссия по трудовым спорам», «примирительная комиссия», «трудовой арбитраж».

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС

План изучения темы:

1. Способы защиты трудовых прав работников
2. Понятие и способы разрешения индивидуального трудового спора
3. Понятие и способы разрешения коллективного трудового спора

Изложение теоретических вопросов:

1. Способы защиты трудовых прав работников

Работник является наиболее слабо защищенной стороной трудовых отношений, вследствие чего ему необходима государственная защита от произвола и злоупотреблений со стороны работодателя (предпринимателя).

Статья 352 ТК называет три основных способа защиты трудовых прав работников:

- *государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;*
- *защита трудовых прав работников профессиональными союзами;*
- *самозащита работниками трудовых прав.*

Особо следует отметить, что, перечисляя в ст. 379 ТК формы самозащиты работниками трудовых прав, законодатель не отнес к этим формам *разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров* (ст. 381 - 418 ТК). Но, безусловно, трудовые споры как юридическая категория относятся к важнейшим формам самозащиты трудовых прав работниками, которая в данном случае реализуется посредством обращения работников в специально создаваемые с этой целью компетентные юрисдикционные органы.

2. Понятие и способы разрешения индивидуального трудового спора

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

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам (КТС);
- судом

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

В созданной комиссии из ее состава избираются председатель и секретарь, причем желательно, чтобы эти должности были представлены обеими сторонами, т. е. если председатель КТС — представитель работодателя, то секретарь — лицо, уполномоченное от трудового коллектива, или наоборот.

Заявление о рассмотрении трудового спора может быть подано работником в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Но этот срок в случае его пропуска по уважительным причинам не исключает возможности рассмотрения дела. Он — восстанавливаемый, т. е. заявление работника может быть принято к рассмотрению и в этом случае, если причины пропуска будут признаны уважительными. Поданное заявление подлежит обязательной регистрации КТС.

Судебные органы рассматривают 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 законам или иным нормативным правовым актам.

Кроме того, непосредственно в судебных органах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, составляющие их исключительную компетенцию, т. е. трудовые споры, которые не могут рассматриваться в КТС. К ним относятся 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;

— работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

— об отказе в приеме на работу;

— лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;

— лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

3. Понятие и способы разрешения коллективного трудового спора

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

К числу органов по урегулированию коллективных трудовых споров относятся:

- служба по урегулированию коллективных трудовых споров;
- примирительные комиссии;
- посредники;
- трудовой арбитраж.

Все эти органы, за исключением Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, являются временно действующими, т. е. создаются для урегулирования конкретного трудового спора, в отличие, например, от КТС, которая может действовать длительное время и принимать к своему рассмотрению периодически поступающие от работников заявления.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров — это система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них (ст. 407 ТК РФ).

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

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований. В состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

Главная функция *посредника* – оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый сторонами как самостоятельно, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Трудовой арбитраж – это также временный орган, образуемый самими сторонами конфликта, но с обязательным участием Службы по урегулированию коллективных трудовых споров. Трудовой арбитраж создается в составе трех арбитров, избираемых сторонами спора по рекомендации указанной службы. При этом стороны дают письменное обязательство выполнять принятое арбитрами решение.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Индивидуальный трудовой спор и способы его разрешения.
2. Коллективный трудовой спор и способы его разрешения.

Текущий контроль:

Урок №22

Практическая работа №4 Составление искового заявления в суд

Учебная цель: формировать умение составлять исковое заявление в суд.

Учебные задачи:

1. Научиться оформлять исковое заявление в суд.
2. Уметь использовать нормативные акты при оформлении искового заявления.

Образовательные результаты, заявленные в ФГОС третьего поколения

Студент должен:

Уметь:

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;

Знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

Задачи практической работы:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Составить исковое заявление в суд по предложенной ситуации. Ситуация предлагается в задаче.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Учебник по правовому обеспечению профессиональной деятельности.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
4. Образцы исковых заявлений в суд.
5. Текст задачи.
5. Персональный компьютер (в случае выполнения практической работы в компьютерном классе). Программное обеспечение – Справочно-правовая система «Гарант»

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте понятие индивидуального трудового спора.
2. Назовите органы по рассмотрению индивидуального трудового спора.
3. Охарактеризуйте судебный порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.

Задача

Елисеева работала в муниципальном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по

уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы по ч.6 ст. 81 ТК РФ.

Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе, выплате заработной платы за все время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя ст. 72, 72.1, 81 391, 392, 393-397 Трудового кодекса РФ, ст. 131, 132 Гражданского-процессуального кодекса РФ.

2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.

3. Используя образец искового заявления, составьте проект искового заявления в суд о восстановлении на работе по ситуации, предложенной в задаче. Образцы процессуальных документов прилагаются к практической работе. В случае выполнения практической работы в компьютерном классе образцы необходимо найти в справочно-правовой системе «Гарант»

4. Оформите документы на двойном листе в клетку или в компьютерной программе Word.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в виде проекта документа на отдельном листе.

Список рекомендуемой литературы и нормативных актов

1. Трудовой кодекс РФ

2. Гражданский процессуальный кодекс РФ.

3. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник/под ред. Д.О. Тузова – М, 2013

Образец искового заявления в суд

В [наименование арбитражного суда,

в который подается иск, его индекс и адрес]

От истца: [наименование, организационно-правовая форма
адрес и индекс истца]

Ответчик: [наименование, организационно-правовая форма
адрес и индекс ответчика]

Исковое заявление

о взыскании задолженности и процентов по арендным платежам

Между [наименование истца] и [наименование ответчика] был заключен договор аренды [указать объект недвижимого имущества, например, здание, сооружение, земельный участок] от [число, месяц, год] N [вписать нужное], в соответствии с которым истец является арендодателем, а ответчик арендатором [указать данные об объекте недвижимости, позволяющие точно установить имущество, право аренды на которое было передано по договору аренды, например, его местонахождение, кадастровый номер и т. д.]

Согласно [ст.ст. 131, 164, 609](#) Гражданского кодекса РФ, [ст. 4](#) Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 122-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним" договор аренды на указанный объект недвижимости был зарегистрирован [название территориального федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственной регистрации] [число, месяц, год] за N [вписать нужное].

В соответствии с [вписать нужное] договора аренды ответчик обязан [указать подпункт, пункт, раздел договора] [указать срок, до которого арендатор должен вносить арендную плату в соответствии с договором аренды] вносить арендную плату за пользование арендованным имуществом в размере [цифрами и прописью] руб. Однако [число, месяц, год] ответчик не внес арендную плату, в связи с чем истцом периодически предпринимались усилия по достижению договоренности с ответчиком по уплате арендной платы. [Число, месяц, год] и [число, месяц, год] в его адрес были направлены Уведомления с требованием о внесении арендной платы, тем не менее от арендатора никакого ответа не последовало, а оплата не была произведена.

Сумма основного долга ответчика по уплате арендных платежей на день подачи искового заявления составляет [цифрами и прописью] руб.

Учитывая изложенное и руководствуясь [ст.ст. 395, 614](#) Гражданского кодекса РФ:

прошу:

- 1) Взыскать с ответчика сумму основного долга [цифрами и прописью] руб.
- 2) Взыскать с ответчика проценты за пользование денежными средствами исходя из [ставки рефинансирования](#) Банка России [значение] % на день предъявления иска в сумме [цифрами и прописью] руб.
- 3) Взыскать с ответчика расходы по уплате государственной пошлины в сумме [цифрами и прописью] руб.

Всего взыскать [цифрами и прописью] руб.

Приложения:

- 1) Платежное поручение об оплате государственной пошлины.
- 2) Копия договора аренды [вписать нужное] от [число, месяц, год] N [вписать нужное].
- 3) Копия [правоустанавливающих документов истца о праве собственности на объект недвижимости, например, договор приватизации, купли-продажи, мены].
- 4) Копия [правоподтверждающих документов истца о праве собственности на объект недвижимости, например, свидетельство о праве собственности].
- 5) Копия [например, плана здания, кадастровой карты земельного участка].
- 6) Копии Уведомлений с требованием о внесении арендной платы и квитанции, подтверждающие отправку данных Уведомлений ответчику.
- 7) Квитанция об отправке ответчику копии искового заявления.
- 8) Расчет цены иска.
- 9) Справка из Главного управления Банка России по [указывается субъект РФ] об установленной ЦБ РФ [ставке рефинансирования](#) на день предъявления иска.

10) [Документы, подтверждающие полномочия лица представлять интересы организации].

[подпись] [Ф. И. О.]

[число, месяц, год]

Урок №23

Раздел 4. Трудовые отношения

Тема 2.10 Социальное обеспечение граждан

Цель урока: усвоить понятия: «социальное обеспечение», «субсидия», «пособие», «пенсия»;

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС.

План изучения темы:

1. Понятие и функции социального обеспечения граждан РФ
2. Виды социальной помощи
3. Государственные пособия гражданам, имеющим детей
4. Понятие и виды пенсий

Изложение теоретических вопросов

1. Понятие и функции социального обеспечения граждан РФ

Социальное обеспечение представляет собой такие общественные отношения, урегулированные нормами права, в результате которых происходит перераспределение части государственного бюджета и распределение средств внебюджетных фондов социального страхования в объеме и на условиях, установленных законом в целях предоставления физическим лицам материальных благ, медицинской помощи, социального обслуживания при наступлении объективных социально значимых обстоятельств.

В качестве таких обстоятельств могут выступать: утрата заработка или трудового дохода; отсутствие средств в объеме прожиточного минимума; полная или частичная потеря трудоспособности; потеря кормильца; наступление старости и др.

Социальное обеспечение выполняет следующие основные функции:

- 1) экономическую.
- 2) политическую.
- 3) демографическую

2. Виды социальной помощи

1. Денежные выплаты, которые предоставляются лицам и семьям, чьи доходы не достигают величины прожиточного минимума по независящим от них причинам.
2. Денежные выплаты, которые назначаются безработным, утратившим право на получение пособия по безработице в связи с истечением срока его выплаты.
3. Субсидии на оплату жилья и жилищно-коммунальных услуг.
4. Медико-социальная помощь.

3. Государственные пособия гражданам, имеющим детей

Виды пособий:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности – 300 рублей
- единовременное пособие при рождении ребенка – 8000 рублей
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком – 40% от зарплаты, не может превышать 6 тысяч
- ежемесячное пособие на ребенка устанавливает субъект РФ.
- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью – 8000 руб., при усыновлении - 100 000 руб. (если ребенок –инвалид, ребенку свыше 7 лет)
- единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву 14 000 руб.
- ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву – 6 тыс.

Материнский (семейный) капитал - средства федерального бюджета, передаваемые в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации на реализацию дополнительных мер государственной поддержки семьям, имеющим детей. Размер – 250 000 руб.

4. Понятие и виды пенсий

Пенсия — это ежемесячная денежная выплата, назначенная указанным в законе лицам в качестве основного источника средств к существованию в установленных случаях.

Виды пенсий:

1. Страховая пенсия - ежемесячная денежная выплата в целях компенсации застрахованным в системе ОПС лицам заработной платы и иных выплат, утраченных с наступлением нетрудоспособности по старости или инвалидности.

Виды:

- а) страховая пенсия по старости – этот вид пенсии получают те, кто утрачивает способность к трудовой деятельности из-за достижения определенного возраста (старости). Для женщин- 55 лет, для мужчин – 60 лет.
- б) страховая пенсия по инвалидности – её получают те, кто имеет ограничения в трудовой деятельности из-за проблем со здоровьем.
- в) страховая пенсия по случаю потери кормильца – предусмотрена для нетрудоспособных членов семьи умершего человека, у которого формировалась страховая пенсия.

Условия получения страховой пенсии:

- достижение пенсионного возраста;
- наличие минимального страхового стажа: в 2016 г.- 7 лет, далее страховой стаж с каждым годом увеличивается на 1 год. В 2014 году – 15 лет;
- наличие минимального количества пенсионных баллов. К 2025 году – 30 баллов.

2. *Социальная пенсия* – на этот вид пенсии имеют право лица, которые не заработали права на страховую пенсию. Например, если человек является инвалидом с детства. Назначается для женщин с 60 лет, для мужчин с 65 лет. Выплачивается из бюджета.

3. *Добровольная пенсия*. Чтобы получать такую пенсию необходимо заключить договор с негосударственным пенсионным фондом и в течение определенного времени делать личные взносы.

4. *Накопительная пенсия* – часть взносов работодателя направляются на накопительную пенсию. Эти средства передаются Пенсионным фондом в управляющую компанию или негосударственный пенсионный фонд – по выбору будущего пенсионера. Затем они инвестируются на рынке ценных бумаг для получения инвестиционного дохода.

Задание для самоконтроля по теме. Решите кроссворд:

Урок №24

Текущий контроль:

Зачетный урок по разделу 4

ВАРИАНТ 1

Ответьте на вопросы:

1. Трудовой договор: понятие, срок заключения, форма. Испытание при приеме на работу.
2. Общие основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.
3. Понятие и виды рабочего времени. Виды времени отдыха.

Решите задачи:

Задача 1

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в рекламном агентстве, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор заключат с ним на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства.

Задача 2

Студентка фармацевтического техникума Исаева, 17 лет, на летний период устроилась на работу в коммерческую аптеку. С ней заключили договор о временной работе сроком на 2 месяца и предложили подписать договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Данное предложение работодателя удивило Исаеву, она обратилась за консультацией к юристу.

Какую консультацию должен дать юрист Исаевой?

Выполните тестовое задание:

Выберите меры поощрения и меры дисциплинарного наказания, которые могут применяться в соответствии с ТК РФ. Ответ оформите в виде таблицы.

1. Фотография работника на доске почёта.
2. Замечание
3. Благодарность.
4. Премирование.
5. Предоставление туристической путёвки.
6. Ценный подарок.
7. Постановка на вид.
8. Выговор.
9. Лишение премии.
10. Строгий выговор.
11. Перевод на другую нижеоплачиваемую работу.
12. Увольнение.
13. Уменьшение размера оплаты труда.
14. Присвоение почётного звания.
15. Государственная награда.
16. Предоставление внеочередного дополнительного отпуска.

Дополнительное задание: самостоятельно составьте ситуационную задачу, используя ТК РФ.

ВАРИАНТ 2

Ответьте на вопросы:

1. Трудовой договор: понятие, срок заключения, форма. Испытание при приеме на работу.
2. Понятие и порядок перевода на другую работу. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
3. Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве.

Решите задачи:

Задача 1

В автотранспортном предприятии задержали выдачу заработной платы на 15 рабочих дней. На шестнадцатый день 5 работников аптеки написали заявления об отказе продолжать работу до выплаты заработной платы. На следующий день все 5 сотрудников были уволены работодателем по ст.81 п.6 (а) ТК РФ. В ответ на действия работодателя работники подали жалобу в инспекцию по труду.

Правомерны ли действия работников? Какую ответственность несёт работодатель за задержку заработной платы?

Задача 2

Бухгалтер Вавилова хотела взять 3 дня в счет очередного отпуска, но администрация предприятия ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отпуск нельзя.

Можно ли делить ежегодный отпуск, и на какие части? Прав ли работодатель Вавиловой?

Выполните тестовое задание:

Выберите случаи полной материальной ответственности работника:

1. Когда ущерб нанесён преступными действиями.
2. Когда на работника возложена полная материальная ответственность за причинённый материальный ущерб.
3. Когда ущерб отнесён к категории нормального производственного риска.
4. Когда между работником и работодателем заключён письменный договор о полной материальной ответственности.
5. Когда ущерб нанесён не при исполнении трудовых обязанностей.
6. Когда работнику не были созданы нормальные условия для сохранности материальных ценностей.
7. Когда имущество и другие ценности были получены под отчёт по разовой доверенности или другому разовому документу.
8. Когда ущерб нанесён недостачей, умышленным уничтожением или порчей имущества.
9. Когда в результате ущерба не получена прибыль.
10. Когда ущерб нанесён работником в нетрезвом виде.

Дополнительное задание: самостоятельно составьте ситуационную задачу, используя ТК РФ.

Урок №25

Раздел 5. Административное право

Тема 5.1 Административное правонарушение и административная ответственность

Цель урока: усвоить понятия: «административное правонарушение», «административная ответственность», «обстоятельства, исключаящие административную ответственность»;

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС

План изучения темы:

1. Понятие административной ответственности и административного правонарушения. Признаки административного правонарушения.
2. Обстоятельства, исключаящие административную ответственность.
3. Общие правила назначения наказаний. Обстоятельства смягчающие и отягчающие ответственность

Изложение теоретических вопросов

1. Понятие административной ответственности и административного правонарушения. Признаки административного правонарушения

Административная ответственность – вид юридической ответственности, которая наступает за совершение административного правонарушения.

Административное правонарушение – это противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Анализ статей Кодекса РФ об административных правонарушениях позволяет выделить следующие *признаки административного правонарушения*:

— *противоправность*. Она состоит в том, что определенное лицо совершает действие, запрещенное нормой права, или не совершает действия, предписанного правовым актом;

— *виновность*. Это означает, что правонарушение должно быть совершено виновно (умышленно или неосторожно). Деяние физического лица должно совершаться сознательно, с присутствием воли. Если лицо не отдает отчета в своих действиях или не руководит ими в момент совершения правонарушения, то оно не виновно, так как находится в состоянии невменяемости. Вина юридического лица в совершении административного правонарушения признается, если установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых установлена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению;

— *наказуемость*. Только то деяние, за которое законодательством предусмотрена административная ответственность, может быть признано административным правонарушением. Ее реализация осуществляется через административные наказания. Санкция административно-правовой нормы предусматривает вид административного наказания, его размер или срок.

Административные правонарушения наносят вред или создают опасность нанесения вреда охраняемым общественным отношениям, т. е. являются антиобщественными.

2. Обстоятельства, исключающие административную ответственность

1. *Не достижение 16 лет*

2. *Крайняя необходимость*

Не является административным правонарушением причинение лицом вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред.

3. *Невменяемость*

Не подлежит административной ответственности физическое лицо, которое во время совершения противоправных действий (бездействия) находилось в

состоянии невменяемости, то есть не могло осознавать фактический характер и противоправность своих действий (бездействия) либо руководить ими вследствие хронического психического расстройства, временного психического расстройства, слабоумия или иного болезненного состояния психики.

4. Малозначительность административного правонарушения

При малозначительности совершенного административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием.

3. Общие правила назначения административного наказания

Наказание за совершение административного правонарушения налагается в пределах и в точном соответствии с законом, предусматривающим ответственность за данное правонарушение, т. е. не допускается применение наказания ниже низшего предела.

Административные наказания должны налагаться полномочным органом (должностным лицом) с учетом характера совершенного правонарушения (объекта посягательства, последствий, распространенности деяния и состояния борьбы с ним) и обстоятельств, смягчающих (отягчающих) ответственность. Кроме того, если субъектом правонарушения выступает физическое лицо, учитывается также личность виновного, его имущественное положение, для юридических лиц — имущественное и финансовое положение.

К обстоятельствам, смягчающим ответственность за административные правонарушения, ст. 4.2 КоАП РФ относит:

- 1) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение,
- 2) предотвращение виновным вредных последствий правонарушения,
- 3) добровольное возмещение ущерба или устранение причиненного вреда,
- 4) совершение правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- 5) совершение правонарушения несовершеннолетним,
- 6) совершение правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Законодатель не исчерпывает всех обстоятельств, которые могут быть признаны смягчающими административную ответственность. Орган (должностное лицо), решающий дело, вправе признать смягчающими и другие обстоятельства. Ими могут являться возраст, состояние здоровья и др. В ст. 4.3 КоАП РФ указан исчерпывающий перечень *обстоятельств, отягчающих административную ответственность*. К данным обстоятельствам относятся:

- 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 и не истек один год со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания;

3) вовлечение несовершеннолетнего в совершение административного правонарушения;

4) совершение правонарушения группой лиц;

5) совершение правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;

6) совершение правонарушения в состоянии опьянения (в зависимости от характера административного правонарушения данное обстоятельство может быть и не признано отягчающим).

Следует иметь в виду, что данные отягчающие обстоятельства не могут учитываться как таковые в случае, если они являются квалифицирующими признаками административных правонарушений в соответствии с нормами КоАП РФ.

При нескольких административных правонарушениях, совершенных одним и тем же лицом, административное наказание налагается за каждое правонарушение в отдельности. Однако если при этом дела одновременно рассматриваются одним и тем же органом (должностным лицом), то взыскание налагается в пределах только одной санкции.

Задания для самоконтроля по теме:

1. Возраст наступления административной ответственности

а) 16 лет

б) 14 лет

в) 18 лет

г) 21 год

2. - установленная государством мера ответственности за совершенное административное правонарушение.

3. К обстоятельству, исключаящему административную ответственность относится:

а) невменяемость лица

б) состояние опьянения

в) совершение административного правонарушения беременной женщиной

г) необходимая оборона

4. Административная ответственность устанавливается:

а) КоАП РФ и законодательством субъекта РФ

б) КоАП РФ

в) нормативными актами органов местного самоуправления и КоАП РФ

г) законами субъектов РФ

5. Обстоятельством, отягчающим административную ответственность является

а) состояние опьянения

б) крайняя необходимость

в) невменяемость

г) состояние аффекта

Урок №26

Раздел 5. Административное право

Тема 5.2 Наказание в административном праве

Цель урока: усвоить понятия: «административное наказание», «цели административного наказания», «виды административных наказаний»;

- продолжить формирование общих и профессиональных компетенций, предусмотренный ФГОС

План изучения темы:

1. Понятие и цели административных наказаний.
2. Виды административных наказаний.

Изложение теоретических вопросов

1. Понятие и цели административных наказаний.

К лицам, совершившим административное правонарушение, применяются меры принуждения, именуемые административными наказаниями.

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.

Перечень видов административных наказаний, закрепленный в КоАП РФ, является исчерпывающим.

2. Виды административных наказаний

Согласно ст. 3.2 КоАП РФ за совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

1) *Предупреждение*. Предупреждение тогда является административным наказанием, когда зафиксировано каким-либо способом. В большинстве случаев это оформление происходит путем издания соответствующего постановления. Предупреждение применяется в случаях, когда оно прямо предусмотрено в качестве меры принуждения, а не вместо другого административного наказания;

2) *Административный штраф*. Это денежное взыскание, налагаемое за административные правонарушения.

3) *Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения*.

Конфисковано может быть не любое имущество, а лишь предмет, являвшийся орудием совершения или непосредственным предметом административного правонарушения, который принадлежит нарушителю. Суть конфискации в том, что право собственности на имущество принудительно и безвозмездно переходит от нарушителя к государству (орудие или предмет обращается в федеральную собственность или в собственность субъекта РФ).

4) *Лишение специального права*.

Речь не идет о лишении любого из прав, которыми обладает гражданин. Данный вид административных наказаний распространяется на специальные права граждан (право управления транспортными средствами, право охоты,

право на эксплуатацию радиоэлектронных средств и высокочастотных устройств)

5) Административный арест.

Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до пятнадцати суток, а за нарушение установленного порядка организации либо проведения собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования либо организацию повлекшего нарушение общественного порядка массового одновременного пребывания или передвижения граждан в общественных местах, за нарушение требований режима чрезвычайного положения или правового режима контртеррористической операции либо за совершение административных правонарушений в области законодательства о наркотических средствах, психотропных веществах и об их прекурсорах до тридцати суток.

6) Административное выдворение за пределы российской федерации иностранных граждан и лиц без гражданства. Заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных лиц через Государственную границу России, за ее пределы, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, — в контролируемом самостоятельном выезде выдворяемых лиц из России.

7) Дисквалификация. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в сфере проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность.

8) 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.

9) Обязательные работы

Обязательные работы заключаются в выполнении физическим лицом, совершившим административное правонарушение, в свободное от основной работы, службы или учебы время бесплатных общественно полезных работ. Обязательные работы назначаются судьей.

Обязательные работы устанавливаются на срок от двадцати до двухсот часов и отбываются не более четырех часов в день.

10) Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения.

Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения заключается во временном запрете гражданину на посещение таких мест в дни проведения официальных спортивных соревнований и устанавливается за нарушение правил поведения зрителей при проведении официальных спортивных соревнований. Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения назначается судьей.

Административный запрет на посещение мест проведения официальных спортивных соревнований в дни их проведения устанавливается на срок от шести месяцев до семи лет.

Вопросы для самоконтроля по теме:

1. Дайте понятие административного наказания.
2. Назовите цели административного наказания.
3. Охарактеризуйте виды административных наказаний.

Текущий контроль:

Урок №27

Практическая работа №5 Административная ответственность

Учебная цель: формировать умение разрешать практические ситуации на основе закона.

Учебные задачи:

1. Научиться использовать КоАП РФ при разрешении конкретных ситуаций.
2. Уметь делать сравнительный анализ разных видов юридической ответственности.

Образовательные результаты, заявленные в ФГОС третьего поколения

Студент должен:

Уметь:

- защищать свои права в соответствии с законодательством;

Знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

Задачи практической работы:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Решить, используя КоАП РФ 2 задачи. В предложенных задачах оценить совершенные проступки и определить меру ответственности за их совершение.
4. Сделать сравнительный анализ разных видов юридической ответственности.
5. Записать решение в тетради для практических работ.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Учебник по правовому обеспечению профессиональной деятельности.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
3. Трудовой кодекс РФ
4. Тексты задач и заданий.
5. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте понятие административной ответственности. Назовите отличия административной ответственности от других видов ответственности.
2. Дайте понятие административного правонарушения, назовите признаки административного правонарушения.
3. Какие виды административных наказаний вы знаете?
4. Назовите обстоятельства, исключающие административную ответственность.
5. Какие обстоятельства смягчают административную ответственность, а какие отягчают?

Задания для практического занятия:

Задача 1

Генеральный директор ООО «АТЕК» публично в средствах массовой информации объявил юридическое лицо банкротом. Вопросы:

1. Какое административное правонарушение было совершено?
2. Какое наказание грозит руководителю юридического лица?
3. На основе КоАП РФ назовите административные проступки, за которые назначается такое наказание как дисквалификация.

4. Возможно ли привлечение к административной ответственности лица, осуществляющего управление юридическим лицом в течение срока дисквалификации? (гл. 14 КоАП РФ)

Задача 2

14 октября 20012 года Кротов обратился в налоговый орган с заявлением о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. 19 октября Кротов получил письменный отказ в регистрации. Несмотря на это, Кротов во дворе дома построил торговый павильон и осуществлял торговлю продуктами питания.

Вопросы: 1. Какое административное правонарушение было совершено? 2. Какая ответственность предусмотрена за совершение данного правонарушения? (гл. 14 КоАП РФ). 2. Какой орган выносит постановление о назначении административного наказания за это правонарушение (гл. 23 КоАП РФ)?

Задание 1

За совершение административных правонарушений могут применяться следующие виды наказаний:

- 1) предупреждение;
- 2) исправительные работы;
- 3) административный штраф;
- 4) конфискация имущества;
- 5) возмездное изъятие орудия или предмета административного нарушения;
- 6) лишение свободы на определенный срок.

Верно ли это утверждение? Все ли виды административного наказания названы? Какие не названы?

Задание 2

Заполните сравнительную таблицу разных видов юридической ответственности

	административная	дисциплинарная	материальная
Основания применения			
Кем назначается			
К кому применяется			
Меры ответственности			

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя гл. 3, 14, 23 КоАП РФ
2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.
3. Используя соответствующие статьи КоАП РФ дайте ответы на вопросы, поставленные к задачам.

4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретный пункт статьи КоАП РФ, а не на статью в целом.

5. Выполните задания 1, 2 используя указанные главы КоАП РФ. Заполните таблицу.

6. Оформите решение в тетради для практических работ.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в тетради для выполнения практических работ.

Список рекомендуемой литературы и нормативных актов

1. Кодекс РФ об административных правонарушениях.

2. Трудовой кодекс РФ

2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник/под ред. Д.О. Тузова – М, 2013.

Урок №28

Текущий контроль:

Контрольная работа.

Примерные тестовые задания к контрольной работе

1. Процедура признания банкротом осуществляется:

- а) мировым судьей
- б) арбитражным судом
- в) городским судом
- г) налоговым органом

2. Обстоятельством, исключающим административную ответственность, является:

- а) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение
- б) крайняя необходимость
- в) совершение правонарушения беременной женщиной
- г) состояние аффекта

3. Статусом ИП не могут обладать:

- а) инвалиды по зрению
- б) лица, имеющие судимость за умышленные преступления
- в) недееспособные лица
- г) несовершеннолетние

4. Юридическим лицом является:

- а) юрист организации
- б) акционерное общество
- в) индивидуальный предприниматель
- г) генеральный директор предприятия

5. Некоммерческой организацией является:

- а) государственное унитарное предприятие
- б) фонды
- в) хозяйственные товарищества
- г) хозяйственные общества

6. Признание гражданина недееспособным осуществляется:

- а) учреждением здравоохранения
- б) налоговым органом
- в) нотариатом
- г) судом

7. Лицензируемые виды деятельности определяются:

- а) соглашением между индивидуальным предпринимателем и лицензирующим органом
- б) законом
- в) актами органов местного самоуправления
- г) договором

8. Срочный трудовой договор заключается на срок до:

- а) 3х лет
- б) 1 года
- в) 5 лет
- г) 7 лет

9. Юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, имеющий лицензию на осуществление конкретного вида деятельности:

- а) лицензирующий орган
- б) лицензиат
- в) соискатель лицензии
- г) субъект предпринимательской деятельности

10. Заключение трудового договора допускается с возраста:

- а) 21 год
- б) 16 лет
- в) 17 лет
- г) 18 лет

11. Дисциплинарным взысканием является:

- а) выговор
- б) лишение специального права
- в) штраф
- г) предупреждение

12. Полная дееспособность наступает:

- а) с 18 лет
- б) с 21 года
- в) с 16 лет
- г) с рождения

13. Решение о признании гражданина ограниченным в дееспособности принимает:

- а) главный врач наркологического диспансера;
- б) орган опеки и попечительства;
- в) суд
- г) родственники гражданина

14. Существенным условием любого гражданско – правового договора является:

- а) условие о цене
- б) условие о предмете договора
- в) условие о сроке исполнения договора
- г) условие об ответственности сторон

15. Работник при расторжении трудового договора обязан предупредить об этом работодателя не позднее, чем за:

- а) две недели
- б) одну неделю
- в) один месяц
- г) три дня

16. Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным, с согласия родителей производится по решению

- а) органа опеки и попечительства
- б) суда
- в) комиссии по делам несовершеннолетних
- г) образовательного учреждения

17. Содержанием какого признака предпринимательской деятельности является вероятность возникновения убытков у предпринимателя:

- а) направленность на систематическое получение прибыли
- б) рисковый характер
- в) самостоятельность
- г) собственная имущественная ответственность

18. Правомочия, не входящие в содержание права собственности:

- а) правомочие владения
- б) правомочие отчуждения
- в) правомочие пользования
- г) правомочие распоряжения

19. Основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя, является:

- а) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда
- б) неизбрание на должность
- в) сокращение численности работников организации
- г) призыв работника на военную службу

20. Документ, свидетельствующий о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя:

- а) квитанция
- б) лицензия
- в) свидетельство
- г) декларация

21. Дисциплинарное взыскание считается снятым по истечении:

- а) одного года со дня применения дисциплинарного взыскания
- б) одного месяца со дня применения дисциплинарного взыскания
- в) двух лет со дня применения дисциплинарного взыскания
- г) двух месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания

22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 40 календарных дней
- б) 30 календарных дней

- в) 28 календарных дней
 - г) 21 календарный день
23. Эмансипация несовершеннолетнего возможна с возраста:
- а) 14 лет
 - б) 16 лет
 - в) 17 лет
 - г) 15 лет
24. Учредительным документом юридического лица, является:
- а) свидетельство о государственной регистрации
 - б) лицензии на осуществление определенного вида деятельности
 - в) протокол собрания учредителей юридического лица
 - г) устав
25. Органы местного самоуправления осуществляют управление:
- а) федеральной собственностью
 - б) государственной собственностью
 - в) муниципальной собственностью
 - г) собственностью граждан
- г) 1 месяца
26. Споры, связанные с предпринимательской деятельностью в первой инстанции рассматривает:
- а) Верховный Суд РФ
 - б) Федеральный арбитражный суд округа
 - в) арбитражный апелляционный суд
 - г) арбитражный суд субъекта РФ
27. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:
- а) 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя
 - б) двух лет непрерывной работы у данного работодателя
 - в) одного года работы у данного работодателя
 - г) трех месяцев работы у данного работодателя
28. Общий срок испытания при приеме на работу не может быть более:
- а) 1 года
 - б) 5 месяцев
 - в) 3 месяцев
 - г) 6 месяцев
29. Не являются субъектами предпринимательской деятельности
- а) индивидуальные предприниматели
 - б) юридические лица
 - в) коммерческие организации
 - г) физические лица, не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей
30. Методом обеспечения трудовой дисциплины не является:
- а) награждение почетной грамотой
 - б) привлечение к административной ответственности
 - в) привлечение к дисциплинарной ответственности

г) выдача премии

31. Не является дисциплинарным взысканием:

а) замечание

б) выговор

в) предупреждение

г) увольнение

32. Государственная регистрация индивидуального предпринимателя осуществляется налоговым органом в срок не более чем:

а) 5 дней

б) 10 дней

в) 7 дней

г) 14 дней

33. Обстоятельством, отягчающим административную ответственность является:

а) совершение административного правонарушения в состоянии аффекта

б) совершение административного правонарушения в состоянии невменяемости

в) совершение административного правонарушения в состоянии крайней необходимости

г) совершение административного правонарушения в состоянии опьянения

34. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее

а) двух месяцев со дня обнаружения проступка

б) шести месяцев со дня совершения проступка

в) одного года со дня совершения проступка

г) десяти месяцев со дня обнаружения проступка

КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль

Виды и текущего контроля	Тема (содержание)	Рейтинг (при наличии)
Практическая работа №1	Реализация конституционных прав и свобод человека и гражданина	
Практическая работа №2	Заключение, изменение и прекращение трудового договора	
Практическая работа №3	Дисциплинарная ответственность.	
Практическая работа №4	Административная ответственность.	
Самостоятельные работы (внеаудиторные)	Составление схемы порядка внесения поправок в Конституцию	

Промежуточная аттестация по дисциплине (итоговый контроль)

По итогам изучения дисциплины проводится зачет. В зачетную книжку выставляется оценка. Зачет выставляется на основании оценок за практические и внеаудиторные самостоятельные работы.

ГЛОССАРИЙ

Право — это совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия.

Нормативно-правовой акт - официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица) или путем референдума с соблюдением установленной законодательством процедуры, содержащей общеобязательные правила поведения, рассчитанные на неопределенный круг лиц и неоднократное применение.

Экономические отношения - следует понимать отношения между людьми, складывающиеся в процессе производства тех или иных благ, в том числе материальных, и движения произведенного продукта от производителя к потребителю.

Предпринимательской деятельность - самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Юридическое лицо - организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Несостоятельность (банкротство) - признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам и (или) исполнить обязанности по уплате обязательных платежей.

Гражданская правоспособность – это способность иметь гражданские права и нести обязанности.

Гражданская дееспособность – способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их

Договор — это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Экономические споры — это разногласия, возникающие между участниками экономической жизни, которыми являются юридические лица, а также граждане, зарегистрированные в качестве предпринимателей.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику

работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

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

Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Дисциплина труда - 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.

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.

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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 неисполнения трудовых обязанностей.

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

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Административная ответственность – вид юридической ответственности, которая наступает за совершение административного правонарушения.

Административное правонарушение – это противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебное пособие для студентов средних проф. учебных заведений.- М.: «Академия», 2014 (Электронное учебное пособие http://www.academia-moscow.ru/ftp_share/_books/fragments/fragment_20721.pdf)
2. [Агешкина Н.А., Баринов Н.А., Бевзюк Е.А., Беляев М.А., Бирюкова Т.А., Вахрушева Ю.Н., Гришина Я.С., Закиров Р.Ю., Кожевников О.А., Копьев А.В., Кухаренко Т.А., Морозов А.П., Морозов С.Ю., Серебренников М.М., Шадрина Е.Г., Юдина А.Б. Комментарий Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ. - Специально для системы ГАРАНТ, 2014 г. \(Электронное учебное пособие в СПС «Гарант»\).](#)
3. [Баринов Н.А., Барышев С.А., Бевзюк Е.А., Беляев М.А., Бирюкова Т.А., Вахрушева Ю.Н., Долотина Р.Р., Закиров Р.Ю., Захарова Н.А., Иванишин П.З., Морозов С.Ю., Михалёва Т.Н., Елизарова Н.В. Комментарий Гражданскому кодексу Российской Федерации \(часть вторая от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ\). -](#)

Специально для системы ГАРАНТ, 2015 г. (Электронное учебное пособие в СПС «Гарант»).

3. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ (отв. ред. В.Л. Гейхман). - 9-е изд., перераб. и доп. - "Юрайт", 2013 г. (Электронное учебное пособие в СПС «Гарант»).

Дополнительная литература:

1. Гомола А.И.; Гражданское право.: Учебник для СПО; Москва; Издательский центр "Академия", 2009.

2. Казанцев С.Я., Васин В.Н., Васин В.Н.; Трудовое право: Учебник для СПО, Москва, Издательский центр "Академия"; 2009.

Интернет- ресурсы:

www.consultant.ru – общая информационная правовая система;

www.garant.ru – общая информационная правовая система;

www.gov.ru – Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации;

www.duma.gov.ru – официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации, раздел «Законодательная деятельность»

www.law.edu.ru – федеральный образовательный правовой портал «Юридическая Россия»;

<http://www.nalog.ru> – сайт Федеральной налоговой службы РФ;

<http://www.rostrud.ru> – сайт Федеральной службы по труду и занятости;

<http://khakasia.arbitr.ru> – сайт Арбитражного Суда Республики Хакасия.