**Правовое обеспечение профессиональной деятельности**

**Тема 1 Граждане (физические лица) как субъекты предпринимательской деятельности.**

**Правовой статус индивидуального предпринимателя**

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

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

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

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

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

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

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

*Имущественная ответственность гражданина.*

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

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

*Несостоятельность (банкротство) индивидуального предпринимателя.*

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

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

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

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

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

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

**Задания для самостоятельной работы:**

**1**. **Изучите лекцию**

**2**. **Ответьте на вопросы**:

1. Какие субъекты хозяйствования относятся к субъектам малого предпринимательства? В чем особенности правового статуса субъектов малого предпринимательства?
2. Кто может быть индивидуальным предпринимателем?
3. Что такое предпринимательская правоспособность гражданина? В какой момент она возникает?
4. В каких случаях индивидуальный предприниматель может утратить свой статус?
5. **Работая с правовой системой «Консультант плюс»,** выпишите нормативные правовые акты, регулирующие деятельность субъектов малого предпринимательства

**Тема 2 Гражданско-правовой договор. Общие положения.**

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

**1. Понятие и содержание гражданско-правового договора**

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

Как и любая сделка, договор представляет собой волевой акт. Однако он обладает присущими ему специфическими особенностями. Договор представляет собой не разносторонние волевые действия двух или более лиц, а единое волеизъявление, выражающее их общую волю. Для того чтобы эта воля могла быть сформирована и закреплена в договоре, он должен быть свободен от какого-либо внешнего воздействия. Поэтому ст. 421 ГК РФ закрепляет ряд правил, обеспечивающих свободу договора:

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

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

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

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

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

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

**2. Виды гражданско-правовых договоров**

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

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

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

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

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

**Публичный договор** выделяется в Гражданском кодексе РФ как особый тип гражданско-правового договора. Это договор, заключенный коммерческой организацией и устанавливающий ее обязанности по продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, которые такая организация по характеру своей деятельности должна осуществлять в отношении каждого, кто к ней обратиться (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское обслуживание, услуги, предоставляемые гостиницами, и т.п.).

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

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

**3. Порядок заключения договора**

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

Существенными условиями признаются:

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

**Форма договора:**

* устная;
* письменная;
* нотариально удостоверенная.

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

Письменная форма:

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

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

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

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

Оферта должна отвечать следующим требованиям:

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

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

Отзыв оферты:

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

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

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

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

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

**4. Изменение и расторжение договора**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Последствия** (ст.453 ГК РФ):

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

**Задания для самостоятельной работы:**

**1. Изучите лекцию**

**2. Ответьте на вопросы:**

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

**3.** **Ответьте на вопросы теста «Гражданско-правовой договор» (смотри Приложение 1).**

**Тема 3 Исполнение договорных обязательств.**

**Гражданско-правовая ответственность**

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

**1. Понятие и функции гражданско-правовой ответственности**

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

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

**2. Виды гражданско-правовой ответственности**

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

**Договорная ответственность** представляет собой санкцию за нарушение договорного обязательства.

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

Также выделяют и другие виды гражданско-правовой ответственности:

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

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

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

**3. Условия наступления гражданско-правовой ответственности**

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

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

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

**Задания для самостоятельной работы:**

**1. Изучите лекцию**

**2. Ответьте на вопросы:**

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

**Тема 4 Понятие, предмет и метод трудового права.**

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

**1. Понятие, предмет, метод трудового права**

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

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

**Предмет трудового права**

**Трудовые отношения** **Производные от трудовых отношения**

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

**Производные от трудовых отношений по**:

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

**Метод** – совокупность средств и способов воздействия на общественные отношения.

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

**Методы трудового права:**

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

**2. Принципы трудового права**

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

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
* равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
* обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

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

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

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

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

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

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

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

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

Принудительный труд не включает в себя:

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

**3. Источники трудового права: классификация,
действие нормативно-правовых актов**

Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня, содержащие в себе правовые нормы.

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

*Конституция Российской Федерации*, в ней закреплены основные трудовые права и гарантии их реализации. Конституция РФ законодательно закрепляет (ст. 37): труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; принудительный труд запрещен; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы; признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; каждый имеет право на отдых; работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами.

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

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

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

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

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

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

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

**Задания для самостоятельной работы:**

**1. Изучите лекцию**

**2. Ответьте на вопросы:**

1. Дайте определение понятия «трудовое право». Каковы особенности метода трудового права?
2. Что собой представляет предмет трудового права?
3. Что является основанием возникновения трудового права?
4. В каких нормативных правовых актах закреплены принципы трудового права?
5. В чем суть принципа «запрещение принудительного труда»?
6. В чем суть принципа «запрет на дискриминацию в сфере труда»?

**3.** **Ответьте на вопросы теста** **«Понятие, предмет и метод трудового права» (смотри Приложение 2).**

**Тема 5 Стороны трудовых правоотношений.**

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

**1. Понятие субъектов трудового права**

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

**Субъекты трудового права**

**Субъекты трудовых отношений Субъекты отношений, производных от трудовых**

(работник, работодатель) (профессиональные союзы, трудовые коллективы)

К субъектам трудовых отношений относятся работник и работодатель. К субъектам отношений производных от трудовых относятся профессиональные союзы, трудовые коллективы).

*Профессиональные союзы* – добровольные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты и социально-трудовых прав и интересов. Их правовое положение регламентируется ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ.

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

**2. Правовой статус работника**

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

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

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

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

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

*Основные права и обязанности работника:*

*Работник имеет право на:*

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

*Работник обязан:*

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст. 21 ТК РФ).

**Правовой статус работодателя**

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

Физические лица - работодатели:

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

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

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

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

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

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

*Права и обязанности работодателя:*

*Работодатель имеет право:*

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

*Работодатель обязан:*

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

**Задания для самостоятельной работы:**

**1. Изучите лекцию**

**2. Ответьте на вопросы:**

1. Кто является сторонами трудовых отношений?
2. Какие субъекты относятся к субъектам отношений производных от трудовых?
3. Каково содержание трудовой праводееспособности работника?
4. Каково содержание трудовой праводееспособности работодателя?
5. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.
6. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3.** **Ответьте на вопросы теста** **«Стороны трудовых правоотношений» (смотри Приложение 3).**

**Тема 6 Трудовой договор. Понятие, содержание,
порядок заключения и основания прекращения.**

1. Понятие и содержание трудового договора.
2. Форма и порядок заключения трудового договора.
3. Основания прекращения трудового договора.

**1. Понятие и содержание трудового договора**

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

**Содержание трудового договора**(ст. 57 ТК РФ):

*В трудовом договоре указываются:*

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

*Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:*

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

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

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

* об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
* об испытании;
* о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
* об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
* о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
* об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
* об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

**2. Форма и порядок заключения трудового договора**

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

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

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

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

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

*Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:*

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

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

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

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

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

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

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

*Оформление приема на работу:*

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

*Испытание при приеме на работу*:

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

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

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

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

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

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

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

**3. Основания прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора являются:

* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Рассмотрим перечисленные основания подробнее:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

*Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:*

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

* ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
* сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
* несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
* однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
* представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
* предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
* а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 81 ТК РФ).

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

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

**Задания для самостоятельной работы:**

**1. Изучите лекцию**

**2. Ответьте на вопросы**:

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

**3.** **Ответьте на вопросы теста** **«Трудовой договор» (смотри Приложение 4).**

**Тема 7 Трудовая дисциплина и ответственность сторон трудовой дисциплины.**

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

**Дисциплина труда и трудовой распорядок организации**

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

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

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

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

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

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

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

**Дисциплинарные взыскания**

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

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

**Порядок применения дисциплинарных взысканий:**

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

**Снятие дисциплинарного взыскания:**

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

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

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

**Условия наступления дисциплинарной ответственности**

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

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

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

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

**Задания для самостоятельной работы:**

**1. Изучите лекцию**

**2. Ответьте на вопросы:**

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

**3. Ответьте на вопросы теста «Дисциплинарная ответственность» (смотри Приложение 5).**

**Приложение 1**

**ТЕСТ**

**Тема: Гражданско-правовой договор**

**1. Договор о передачи имущества в собственность:**

a) договор поставки;

b) договор страхования;

c) договор хранения;

d) договор подряда.

**2. Соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей:**

a) сделка;

b) договор;

c) обязательство.

**3. Договор по продаже товара, выполнению работ или оказанию услуг, заключаемый коммерческой организацией с каждым, кто к ней обратится:**

a) публичный договор;

b) предварительный договор;

c) договор присоединения.

**4.** **Договор об оказании услуг:**

a) договор страхования;

b) договор купли-продажи;

b) договор дарения;

c) договор мены.

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

a) публичный договор;

b) предварительный договор;

c) договор присоединения.

**6. Соглашение сторон заключить в будущем договор о передаче имущества, выполнении работ или оказании услуг на условиях, предусмотренных предварительным договором:**

a) публичный договор;

b) предварительный договор;

c) договор присоединения.

**7. Предложение, адресованное одному или нескольким лицам, определенно выражает намерение лица:**

a) оферта;

b) акцепт;

c) аукцион.

**8. Ответ лица, которому адресована оферта, о ее принятии:**

a) оферта;

b) акцепт;

c) аукцион.

**9. В договоре возмездного оказания услуг сторонами являются:**

a) подрядчик и заказчик;

b) экспедитор и клиент;

c) исполнитель и заказчик.

**10. Договор о выполнении работ:**

a) договор подряда;

b) договор страхования;

c) договор купли-продажи;

d) договор дарения.

**11. Договор, по которому одна сторона обязуется за вознаграждение совершать по поручению другой стороны юридические и иные действия от своего имени:**

a) агентский договор;

b) договор возмездного оказания услуг;

c) договор страхования.

**12. Односторонним договором является:**

a) договор займа;

b) договор подряда;

c) договор купли-продажи;

d) договор дарения.

**Приложение 2**

**ТЕСТ**

**Тема: Понятие, предмет и метод трудового права**

**1. Трудовые отношения основаны:**

a) на договоре личного найма;

b) на трудовом договоре;

c) на договоре подряда.

**2. Принципы трудового права перечислены:**

a) в ТК РФ;

b) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений.

c) только в Конституции РФ и в иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права.

**3. Действующий Трудовой кодекс вступил в действие …**

a) 1 февраля 2002 г.;

b) 1 января 2002 г.;

c) 1 февраля 2003 г.;

d) 1 января 2003 г.

**4. Локальные нормативные акты распространяют свое действие…**

1. на всей территории РФ;
2. в пределах организации, в которой был принят локальный акт;
3. на все коммерческие организации;
4. на все государственные учреждения.

**5. Целями трудового права (законодательства) являются:**

1. установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения;
2. согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
3. установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**Приложение 3**

**ТЕСТ**

**Тема: Стороны трудовых правоотношений**

**1.** **Сторонами трудового договора являются:**

a) гражданин и организация;

b) подрядчик и заказчик;

c) работник и работодатель.

**2. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с …**

1. 18 лет;
2. 16 лет;
3. 21 года;
4. 25 лет.

**3. Физическое лицо может быть работодателем …**

* 1. да;
	2. нет.

**4. Основные права и обязанности работника определены:**

1. ТК РФ;
2. Указом президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
3. Федеральными законами и локальными нормативными актами.

**5. Работодатель обязан …**

1. принимать локальные акты;
2. поощрять работников;
3. соблюдать законы;
4. применять дисциплинарные взыскания к работникам.

**6. Работодатель имеет право …**

1. привлекать работников к дисциплинарной ответственности;
2. выплачивать заработную плату;
3. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с работой;
4. соблюдать законы.

**Приложение 4**

**ТЕСТ**

**Тема: Трудовой договор**

**1. При приеме на работу, по общему правилу, испытательный срок не должен превышать …**

1. 12 месяцев;
2. 14 месяцев;
3. 3 месяцев;
4. 9 месяцев.

**2. Дополнительные условия трудового договора …**

1. неразглашение коммерческой тайны
2. место работы;
3. оплата труда;
4. режим труда.

**3. Срочный трудовой договор заключается не более чем на …**

1. 5 лет;
2. 3 года;
3. 1 год;
4. 6 месяцев.

**4. Основным документом о трудовой деятельности является …**

1. трудовая книжка;
2. личное дело;
3. приказ о приеме на работу;
4. приказ об увольнении.

**5. Обязательное условие трудового договора …**

1. испытательный срок;
2. место работы;
3. неразглашение коммерческой тайны;
4. повышение квалификации.

**6. Срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию …**

1. 3 дня;
2. 2 недели;
3. 1 неделя;
4. 7 дней.

**7. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с …**

a) 18 лет;

b) 16 лет;

c) 21 года;

d) 25 лет.

**8. При трудоустройстве трудовой договор заключается …**

1. в обязательном порядке;
2. по усмотрению сторон;
3. по желанию работодателя;
4. по решению профсоюза.

**9. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора …**

1. да;
2. да, но в течение 3-х дней должен быть заключен договор;
3. да, но в течение 5-ти дней должен быть заключен договор;
4. нет.

**10. Прогул – это** **отсутствие работника без уважительной причины на рабочем месте …**

1. более четырех часов подряд в течении рабочего дня;
2. более четырех часов в течении рабочего дня;
3. более пяти часов подряд в течении рабочего дня;
4. три часа в течение рабочего дня.

**11.** **Сторонами трудового договора являются:**

1. гражданин и организация;
2. подрядчик и заказчик;
3. работник и работодатель.

**12. Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на:**

1. существенные и несущественные;
2. обязательные и дополнительные;
3. основные и необязательные.

**13. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:**

1. на неопределенный срок;
2. на пять лет;
3. с нарушением закона.

**14. Трудовой договор вступает в силу:**

a) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);

b) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора;

c) на следующий день после подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

**15. Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица:**

a) не достигшие 18 лет;

b) достигшие 18 лет;

c) все независимо от возраста

**Приложение 5**

**ТЕСТ**

**Тема: Дисциплинарная ответственность**

**1. Дисциплинарное взыскание, не закрепленное в ТК РФ …**

1. замечание;
2. лишение премии;
3. выговор;
4. увольнение.

**2. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка не позднее …**

1. 6 месяцев;
2. 3 месяцев;
3. 1 года;
4. 1 месяца.

**3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику в течении ...**

1. 3 дней;
2. 9 дней;
3. 2 недель;
4. 1 недели.

**4. За один дисциплинарный проступок применяется …**

1. одно дисциплинарное взыскание;
2. выговор и лишении премии;
3. замечание и привлечение к сверхурочным работам;
4. выговор и удержание из заработной платы.

**5. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК РФ …**

1. строгий выговор;
2. понижение в должности;
3. замечание;
4. перевод на нижеоплачиваемую работу.

Преподаватель – Галина Игоревна Веденеева

**Ответы на вопросы присылать на электронный адрес:** **galina.ponomareva.88@mail.ru** **до 19.04.2020 г. с указанием ФИО студента, группы**