ПНК-180

Конспектируем лекции с 26 по 28, отправляем мне на электронную почту до 07.11.2021

mila-lisina.1978@yandex.ru

Лекция 22.

ТЕМА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

**Вопрос 1. Образовательное право**

Образовательное право – совокупность правил поведения, установленных государством для урегулирования образовательных отношений.

Под образованием, с правовой точки зрения, понимается целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) определенных государством образовательных уровней.

Под получением гражданином (обучающимся) образования понимается достижение и подтверждение им определенного образовательного ценза, которое удостоверяется соответствующим документом.

Самостоятельность отрасли образовательного права является спорным вопросом, так как образовательное право формируется как комплексная отрасль, объединяющая нормы различной правовой принадлежности – гражданского, семейного, трудового, административного и других отраслей права.

Выделяются следующие формы образовательного права:

1) отрасль образовательного права;

2) образовательное законодательство – совокупность нормативно- правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования;

3) учебная дисциплина;

4) субъективное право человека на образование, естественное и неотчуждаемое.

Предметом образовательного права являются общественные отношения, в сфере образования, включающие отношения воспитания и обучения, которые возникают между педагогом и обучающимся.

Метод образовательного права – совокупность способов воздействия отрасли права на образовательные отношения. В сфере образования применяются различные методы правового регулирования, так как данную отрасль права относят к комплексным отраслям.

В целом метод образовательного права можно определить как смешанный, так как он сочетает в себе методы правового регулирования частных и публичных отраслей права.

Одной из наиболее важных форм образовательного права является Право на образование, которое рассматривается как конституционное, основное, естественное право человека (ст. 43 Конституции Российской Федерации). Государство обеспечивает гражданам право на образование путем создания системы образования и соответствующих социально-экономических условий для получения образования.

**Вопрос 2. Основные источники образовательного права**

Законодательная основа правового регулирования отношений в сфере образования представлена следующими нормативно- правовыми актами:

1. Конституция Российской Федерации;

2. Закон Российской Федерации от 10 июня 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (в последней редакции от 17 июня 2010 г.) – служит основой правового статуса человека в области образования;

3. Федеральный закон Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;

4. Указы Президента Российской Федерации, которые не могут противоречить Конституции и Федеральным законам, принимаются для регулирования отношений в сфере образования;

5. Постановления Правительства Российской Федерации, принимаемые в соответствии с Законом Российской Федерации «Об Образовании», утверждающие типовые положения о раз- личных образовательных учреждениях, например: «Об утверждении Типового положения о дошкольном учреждении», «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» и др., регулирующие иные вопросы в сфере образования: «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности»;

6. Акты федеральных органов исполнительной власти, принятые по вопросам образования:

А) нормативно-правовые акты Министерства образования и науки Российской Федерации и иных Министерств по вопросам образования, которые могут приниматься в следующих видах: постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения.

Б) Разъяснительные документы Министерства образования и науки Российской Федерации, которые не являются нормативными правовыми актами, и не могут содержать общеобязательных предписаний, а могут выполнять информационную функцию, к ним относятся: письма, телеграммы, директивы и т.п.

В) нормативно-правовые акты (приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения) федеральных служб и агентств в составе Министерства образования и науки Российской Федерации, которые принимаются в случаях, установленных указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (иные их акты не носят нормативно-правовой характер, как и акты структурных подразделений и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти);

7. Нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации в области образования, не противоречащие федеральным законам в области образования (в соответствии с ч. 2 ст. 5, ч. 2, 4 ст. 76 Конституции Российской Федерации) например: За- кон Томской области «Об образовании в Томской области»;

8. Нормативно-правовые акты органов местного самоуправления в сфере образования, принимаемые органами местного самоуправления в соответствии с их компетенцией и в рамках полномочий муниципальной власти в области образования для решения вопросов местного значения.

**Вопрос 3. Система образования в Российской Федерации**

Государство обеспечивает гражданам право на образование путем создания системы образования и соответствующих социально-экономических условий для получения образования.

Государство гарантирует гражданам общедоступность и бесплатность дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований, если образование данного уровня гражданин получает впервые.

Принципы государственной политики в области образования:

1) гуманистический характер образования, приоритет обще- человеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности, воспитание гражданственности, трудолюбия, любви к природе, Родине, семье. Гуманистический характер образования ориентирует его к потребностям, интересам личности, направленность учебно-воспитательного процесса на развитие личности и общества;

2) единство федерального культурного и образовательного пространства, включает в себя защиту и развитие системой образования национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей в условиях многонационального государства;

3) общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников, в том числе для граждан с ограниченными возможностями здоровья;

4) светский характер образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, который означает свободу от прямого религиозного воздействия;

5) свобода и плюрализм в образовании означает, что во время образовательного процесса обучающимся не навязывается какая либо идеология, каждый имеет право выбора, также установлен запрет на создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических движений и организаций в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, органах управления образованием;

6) демократический, государственно-общественный характер управления образованием, который предполагает равенство государства и общества в выработке и реализации общенациональной образовательной политики.

Система образования создается государством с целью обеспечить право человека на образование. Система образования в Российской Федерации существует в виде взаимодействующих элементов: преемственные образовательные программы различных уровня и направленности, федеральные государственные образовательные стандарты, федеральные государственные требования; сеть образовательных учреждений и научных организаций, которые реализуют федеральные государственные образовательные стандарты и образовательные программы; органы управления образованием и подведомственные им учреждения и организации; объединения юридических лиц, общественные и государственно-общественные объединения, осуществляющие деятельность в области образования.

Эффективность деятельности системы образования зависит от содержания образования.

Содержание образования – вся совокупность процессов, составляющих образование и реализуемых образовательными учреждениями и государственными органами управления образованием.

Содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации; развитие общества; укрепление и совершенствование правового государства.

Непосредственное управление сферой образования в РФ осуществляет Министерство образования и науки РФ в составе Правительства РФ.

В состав Министерство образования и науки РФ входят Федеральная служба по надзору в сфере образования 12 и науки, Федеральная служба по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам. Федеральные государственные образовательные стандарты – совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию. Федеральные государственные образовательные стандарты являются основой объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования. На основе федеральных государственных образовательных стандартов и требований государственными органами управления образованием разрабатываются примерные основные образовательные программы. При этом должен соблюдаться принцип преемственности образовательных программ, т.е. каждая последующая образовательная программа должна основываться на объеме содержания предшествующей программы, что обеспечивает последовательное освоение содержания программ и систематическое повышение уровня общего и профессионального образования обучающегося. На основе примерных основных образовательных программ каждое образовательное учреждение самостоятельно утверждает и реализует образовательную программу.

Виды образовательных программ:

1. Общеобразовательные программы направлены на решение задач формирования общей культуры личности, адаптации личности к жизни в обществе, на создание основы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ.

К общеобразовательным относятся программы:

1) дошкольного образования;

2) начального общего образования;

3) основного общего образования;

4) среднего (полного) общего образования.

2. Профессиональные образовательные программы направлены на решение задач последовательного повышения профессионального уровня, подготовку специалистов соответствую- щей квалификации.

К профессиональным относятся программы:

1) начального профессионального образования;

2) среднего профессионального образования;

3) высшего профессионального образования;

4) послевузовского профессионального образования. Образовательная программа может быть освоена в любой форме. С учетом потребностей и возможностей личности образовательные программы осваиваются в следующих формах: очная форма; очно–заочная (вечерняя) форма; заочная форма; форма семейного образования; форма самообразования; форма экстерната. Допускается сочетание различных форм получения образования. Для всех форм получения образования действует единый федеральный государственный образовательный стандарт.

Лекция 23.

ТЕМА: НАСЛЕДСТВЕННОЕ ПРАВО

Вопрос 1. Понятие и сущность наследования

История человечества свидетельствует о том, что каждое поколение людей пыталось оставить в наследство своим по­томкам нажитое при жизни имущество.

Наследование — переход собственности, прав и обязанно­стей после смерти человека другим лицам.

Правом регулируются правоотношения, которые воз­никают после смерти наследодателя в связи с процессом перехода его имущества, прав и обязанностей к наслед­никам.

Наследник — лицо, к которому переходит имущество наследо­дателя. Это могут быть люди, организации, государство.

Наследодатель — умершее лицо, от которого имущество пе­реходит наследникам.

Наследование может осуществляться по закону или по завещанию.

Завещание — письменный документ, который содержит рас­поряжение наследодателя.

Если завещание не оставлено, то важную роль в регули­ровании отношений, связанных с переходом собственности от умершего, играет наследственное право.

Законом определен круг лиц, которые могут в порядке оче­редности призываться к наследованию. Следует заметить, что закон передает такое право живым людям, а также тем, кто был зачат при жизни наследодателя и родился после его смерти.

К недостойным наследникам относятся лица, которым закон не позволяет наследовать (ст. 1117 Гражданского кодекса РФ). Так, не наследуют ни по закону, ни по заве­щанию граждане, которые своими умышленными проти­воправными действиями, направленными против насле­додателя, кого-либо из его наследников или против осуществления последней воли наследодателя, выражен­ной в завещании, способствовали или пытались способ­ствовать призванию их самих или других лиц к наследова­нию, если эти обстоятельства подтверждены в судебном порядке. Однако граждане, которым наследодатель после утраты ими права наследования завещал имущество, впра­ве наследовать это имущество.

Не наследуют по закону родители после детей, в отноше­нии которых они были в судебном порядке лишены роди­тельских прав и не восстановлены в этих правах ко дню от­крытия наследства.

Если лица уклонялись от содержания наследодателя, хо­тя обязаны были это делать и могли осуществлять поддерж­ку, то по требованию заинтересованных лиц они могут быть отстранены от наследования.

Все имущество умершего, его права и обязанности (долги), которые переходят по наследству, называют наследственной массой.

Наследовать можно только то имущество, которое нахо­дилось в собственности умершего. Не входят в состав наслед­ства права и обязанности, неразрывно связанные с лично­стью наследодателя. Например, по наследству не переходят права на алименты или на возмещение вреда, который был причинен при жизни здоровью гражданина.

Вопрос 2. Правила наследования на основании завещания

Каждый гражданин России имеет право составить еще при жизни завещание, которое позволит ему распорядиться своей собственностью на случай смерти.

Законом закреплен важный принцип свободы завеща­ния. Это значит, что человек может выбирать тех, кому он желает передать свое наследство, а равно в любое время от­менить или изменить завещание.

Однако закон предоставляет отдельным лицам получить обязательную долю в наследстве.

Право на обязательную долю — право некоторых лиц неза­висимо от содержания завещания наследовать не менее поло­вины доли, которая причиталась бы каждому из них при насле­довании по закону.

Право на обязательную долю имеют:

* несовершеннолетние или нетрудоспособные дети на­следодателя (в том числе усыновленные);
* нетрудоспособный супруг;
* нетрудоспособные родители;
* лица, состоящие в иных родственных отношениях с наследодателем или вообще не состоящие в них, но яв­ляющиеся его нетрудоспособными иждивенцами.

Нетрудоспособность возникает в том случае, когда чело­век не может работать по инвалидности или в силу пожилого возраста (пожилыми признаются пенсионеры по старости — мужчины старше 60 и женщины старше 55 лет).

Вопрос 3. Формы завещания

В Гражданском кодексе РФ (часть третья) говорится о нескольких формах завещания: нотариально удостоверен­ное завещание; закрытое завещание; завещание в простой письменной форме без удостоверения у нотариуса.

Завещание составляется в письменной форме и подписы­вается завещателем. На завещании ставится удостоверительная подпись нотариуса и указываются место и дата его удо­стоверения.

Законом охраняется тайна завещания. Это значит, что ни нотариус, ни свидетели, ни другие лица не могут до открытия наследства разглашать его содержание.

При составлении и нотариальном удостоверении заве­щания может присутствовать свидетель. Его предупреждают о необходимости соблюдать тайну завещания.

Завещатель вправе составить закрытое завещание. В этом случае он никому не дает возможности, в том числе и нотари­усу, ознакомиться с его содержанием. Закрытое завещание за­вещатель пишет сам, подписывает его, заклеивает в конверт и передает нотариусу в присутствии двух свидетелей, которые ставят на конверте свои подписи. Нотариус вскрывает такой конверт, когда ему представят свидетельство о смерти насле­додателя. Текст этого завещания оглашается при свидетелях.

Любой наследник должен знать, что после смерти насле­додателя ему необходимо обратиться к нотариусу. Для этого составляется заявление.

Для визита к нотариусу необходимо иметь:

* свидетельство о смерти наследодателя;
* справку из РЭУ (паспортного стола) о месте жительства умершего на дату его смерти;
* паспорт наследника;
* документы, подтверждающие степень родства (свидетель­ство о браке, свидетельство о рождении и т.д.);
* завещание, если наследование осуществляется по завеща­нию. (На завещании должна быть запись нотариуса о том, что дан­ное завещание не отменялось и не изменялось. Если оно отменя­лось в части, то это должно быть оговорено. Такие записи может сделать только тот нотариус, который удостоверял завещание.)

Заявление о принятии наследства или выдаче свидетель­ства о праве на наследство может быть подано представите­лем наследника, действующим по доверенности.

Если наследуемая квартира стала собственностью насле­додателя в результате дарения или наследования, то в этом случае необходимо представить справку из налоговой ин­спекции о том, что умерший не имел задолженности по на­логу на имущество, переходящее в порядке дарения или на­следования.

Следует помнить, что, письменно заявив о своих наслед­ственных правах, нельзя в последующем отказаться от при­нятия наследства (признание принятия наследства недей­ствительным возможно только в судебном порядке). Мы уже знаем, что некоторые завещания приравниваются к но­тариально удостоверенным (завещания граждан, находя­щихся в больницах, удостоверенные главврачом; во время плавания на судах под флагом России, удостоверенные ка­питанами; в местах лишения свободы, удостоверенные на­чальниками этих мест).

Можно завещать деньги, находящиеся на счету в банке, в письменной форме на бланке. Это завещательное распоря­жение имеет силу нотариально удостоверенного завещания.

Иногда в чрезвычайных ситуациях, когда возникает угроза жизни человека, он, не имея возможности совершить завещание в соответствии с правилами закона, может изло-

жить свою последнюю волю в отношении своего имущества в простой письменной форме. Этот документ признается за­вещанием, если он написан и подписан в присутствии двух свидетелей. Такое завещание будет иметь юридическую си­лу в течение месяца после того, как прекратились чрезвы­чайные обстоятельства. После этого необходимо составить документ в другой предусмотренной законом форме, удо­стоверив у нотариуса. В противном случае завещание теряет свою силу.

Завещатель может изменить условия своего распоряже­ния или вовсе его отменить. Для этого нотариусу может быть подано соответствующее заявление или составлен новый документ.

**Вопрос 4. Наследование по закону**

В тех случаях, когда умерший не оставляет завещания, осуществляется наследование по закону. Законом установле­ны очереди призвания к наследованию наследников:

I очередь — дети (в том числе усыновленные), супруг(а) и родители наследодателя;

1. очередь — родные братья и сестры, а также дедушки и бабушки;
2. очередь — родные дяди и тети;
3. очередь — прадедушки и прабабушки;
4. очередь — двоюродные внучки и внуки, двоюродные дедушки и бабушки;
5. очередь — двоюродные правнуки и правнучки, двоюрод­ные племянники и племянницы, двоюродные дяди и тети;

VII очередь — пасынки, падчерицы, отчим или мачеха;

VIII очередь — нетрудоспособные иждивенцы.

Если нет никого в живых из лиц одной очереди, либо эти лица отказались от наследства, либо были лишены его, то к наследованию призываются наследники следующей очереди.

Существует предусмотренный законом порядок оформ­ления наследственных отношений.

Необходимо принять наследство в течение шести месяцев со дня открытия наследства. Для этого необходимо подать по месту открытия наследства нотариусу (или другому упол­номоченному лицу) заявление о принятии наследства либо заявление о выдаче свидетельства о праве на наследство.

Нотариусу

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.)

проживающего по адресу:

ЗАЯВЛЕНИЕ

Ставлю в известность, что я принимаю наследство, оставшееся после умершего « » г. моего отца \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , проживавшего\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

 (Ф.И.О.) (адрес)

 « » г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)

Время открытия наследства — день смерти наследодателя.

Место открытия наследства — последнее постоянное место жительства наследодателя, а если оно не известно — место на­хождения имущества (или его основной части).

Наследник может отказаться от наследства. Это можно сделать в пользу кого-либо из наследников либо без указа­ния конкретных лиц.

Если наследник умирает после смерти наследодателя, так и не успев принять наследство, то право на его принятие пе­реходит к его собственным наследникам. (Это могут быть его наследники как по завещанию, так и по закону.) Такой поря­док называется наследственной трансмиссией.

Принятием наследства могут считаться действия, связан­ные с фактическим его принятием, например владение иму­ществом (проживание в доме умершего, пользование его ве­щами). Кроме того, человек мог тратиться на содержание наследственного имущества, оплачивать долги умершего или защищать его имущество от посягательств других лиц.

Наследование характеризуется переходом прав, обязан­ностей, собственности к определенным лицам после смерти наследодателя. Оно может осуществляться и по закону и по завещанию.

Лекция 24.

ТЕМА: СЕМЕЙНОЕ ПРАВО.

ПРАВОВЫЕ НОРМЫ ИНСТИТУТА БРАКА ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ БРАКА

С самых давних времен люди придавали особое значение взаимоотношениям в семье. Еще в римском праве закрепи­лось положение о том, что семья образуется посредством брака, а брак есть «союз мужа и жены» (так говорил римский юрист Модестин). Закон различал брак с властью мужчины и брак, где жена была самостоятельна.

В современном праве существует специальная отрасль, в рамках которой систематизированы нормы, регулирую­щие имущественные и личные неимущественные взаимо­отношения супругов, родителей и детей, а также опреде­ляющие порядок заключения брака и его расторжения. Семейное законодательство определяет формы и порядок устройства в семью детей, оставшихся без попечения роди­телей. Таким образом, жизнь в семье в большинстве случа­ев регулируется правом

Вопрос 1. Порядок заключения брака

Люди стремятся создать семью и вести общее хозяйство, заключая брак.

Брак понимается правом как добровольный союз одного муж­чины и одной женщины для создания семьи.

Семья — основанная на браке или кровном родстве группа людей, члены которой связаны общностью быта, взаимной по­мощью, моральной и правовой ответственностью.

Семейные правоотношения — отношения, возникающие в процессе создания и существования семьи, а также обще­ственные отношения с участием членов семьи, если в их осно­ве лежат брак, родство, усыновление, опека и попечительство или принятие детей на воспитание.

Правовые отношения в семье регулируются различными нормативными актами, среди которых особое значение име­ют Семейный кодекс РФ (СК РФ) и Гражданский кодекс РФ. Кроме того, эти отношения могут регулироваться специаль­ным соглашением сторон — брачным договором.

Условия вступления в брак были разработаны еще в римском праве. Например, важным считалось добровольное согласие же­ниха и невесты для вступления в брак. При нахождении женщи­ны под властью домовладыки требовалось и его согласие. Брач­ный возраст для мужчин наступал с 14, а для женщин — с 12 лет. Развод в классическую эпоху в Риме был сначала свободным и допускался в том случае, когда этого желали оба супруга. В пе­риод империи устанавливаются ограничения. Развод был запре­щен императором Юстинианом. Он допускался лишь в исклю­чительных случаях, когда один из супругов нарушил верность, покушался на жизнь другого супруга или допустил виновное действие.

Предложение юридического брака на Руси называлось сва­товством. К родителям невесты отправлялись сваты (друзья, род­ственники жениха). Обычно в этот день устраивали застолья, во время которых жених со сватами просили у родителей невесты разрешение на брак.

В бедных семьях сватовством могла заниматься родственница жениха. Существовали и профессиональные свахи. Их услугами нередко пользовались богатые женихи. Свахи обладали исчерпы­вающей информацией о невесте, приданом и договаривались о смотринах. На смотринах происходило знакомство жениха с не­вестой. По окончании смотрин жених выходил на крыльцо для об­думывания решения. По возвращении ему подносили стаканчик меда. Если он был согласен жениться, то выпивал подношение це­ликом. После этого договаривались о помолвке. Так называли официальное объявление девушки и парня женихом и невестой. В день помолвки жених дарил невесте кольцо с драгоценным кам­нем. Между помолвкой и свадьбой устраивались шумные вечерин­ки в доме невесты. Помолвке придавалось большое значение. Счи­талось, что после нее отказаться от свадьбы грешно. У дворян это приравнивалось к нарушению кодекса чести и считалось позором.

Подготовка к свадьбе могла продолжаться от нескольких не­дель до года. Городской девушке в день свадьбы жених присылал шкатулку с вуалью и цветами, венчальными свечами и обручаль­ными кольцами. Дворяне и богатые купцы покупали дорогие му­зыкальные шкатулки. Считалось, что платье невесты должно быть белым, а голова обязательно покрыта вуалью (фатой).

Во время свадеб боялись колдовства и порчи. Поэтому, чтобы отогнать нечистую силу, на косяк двери дома вбивали крест-на­крест два гвоздя. Сваха с рябиновой веткой обходила вокруг дома. Чтобы жизнь в дальнейшем была радостной, невеста и пригла­шенные бабки должны были плакать.

Застолье начиналось со слов «горько». Свадебная церемония продолжалась и в последующие дни. Молодая пара совершала визи­ты к родным, близким в течение недели после свадьбы. Чтобы избе­жать этого, многие новобрачные уезжали в свадебное путешествие.

В современном российском законодательстве для заклю­чения брака необходимы взаимное добровольное согласие муж­чины и женщины и достижение ими брачного возраста.

Брачный возраст наступает по достижении 18 лет. При наличии ряда уважительных причин он может быть снижен.

Заключение брака не допускается между: • лицами, из которых хотя бы одно уже состоит в другом зарегистрированном браке;

* близкими родственниками;
* усыновителями и усыновленными;
* лицами, из которых хотя бы одно лицо признано недее­способным.

Для оформления брачных отношений жених и невеста подают в орган записи актов гражданского состояния (загс) заявление. Оно заполняется по разработанному образцу и подписывается каждым самостоятельно. Законом пре­дусматривается регистрация брака по общим правилам че­рез месяц после подачи указанного заявления. Такой срок устанавливается для того, чтобы люди могли обдумать свое решение, подготовиться к предстоящему событию.

Регистрация брака производится только в присутствии лиц, вступающих в брак. Заключение брака по доверенности или через представителя не разрешается.

Регистрация брака в торжественной обстановке произ­водится только при согласии на это лиц, вступающих в брак.

В исключительных случаях, когда один из вступающих в брак не может явиться в орган загса вследствие тяжелой болезни, регистрация брака может быть произведена в больнице, на дому или в другом соответствующем месте в присутствии обоих лиц, желающих вступить в брак.

Наличие у вступающего в брак тяжелой болезни, пре­пятствующей его явке в орган загса, должно быть подтвер­ждено врачебной справкой, которая приобщается к заявле­нию.

При регистрации брака супругам по их желанию при­сваивается фамилия одного из них в качестве общей фамилии либо каждому сохраняется его добрачная фамилия.

В России, Украине, в Белоруссии, Грузии, Азербайджане, Тад­жикистане предусмотрена возможность присвоения супругам двойной фамилии. Однако соединение фамилий не допускается, если добрачная фамилия хотя бы одного из вступающих в брак яв­ляется двойной. За регистрацию брака государственная пошлина взимается при подаче заявления о вступлении в брак.

В паспортах лиц, заключивших брак, или других документах, удостоверяющих их личность, производится запись (проставля­ется штамп) о регистрации брака с указанием фамилии, имени, отчества и года рождения супруга, места и времени регистрации брака.

Брак может быть признан недействительным. Такой брак регистрируется не для того, чтобы создать семью, а для иных, порой корыстных целей: зарегистрироваться по определен­ному адресу, встать в очередь на получение квартиры, полу­чить отсрочку от армии и пр.

Фиктивный брак может быть признан недействительным по заявлению одного из супругов. В этом случае брак призна­ется недействительным, он не влечет за собой никаких пра­вовых последствий.

**Вопрос 2. Расторжение брака**

Расторжение брака может производиться либо в органах записи актов гражданского состояния, либо в суде.

При взаимном согласии на расторжение брака супругов, не имеющих общих несовершеннолетних детей, расторже­ние брака производится в органах записи актов гражданско­го состояния. Такой же порядок предусмотрен и в случае расторжения брака по заявлению одного из супругов незави­симо от наличия у супругов общих несовершеннолетних детей, если другой супруг признан судом недееспособным.

В судебном порядке брак расторгается при наличии у су­пругов общих несовершеннолетних детей, при отсутствии согласия одного из супругов на расторжение брака, а также если один из супругов, несмотря на отсутствие у него возра­жений, уклоняется от расторжения брака в органе записи ак­тов гражданского состояния.

Муж не имеет права без согласия жены возбуждать дело о расторжении брака во время беременности жены и в течение года после рождения ребенка.

Вопрос 3. Имущественные и личные неимущественные права супругов.

К личным неимущественным правам супругов относятся: свобода в выборе фамилии, места жительства, профессио­нальной деятельности, совместное решение вопросов о вос­питании детей и их образовании и т.д. При этом признается равенство сторон в решении любых правовых вопросов.

Имущественные права супругов регулируются законода­тельными актами. В этом случае речь идет о законном режи­ме имущества супругов. Брачный договор устанавливает дого­ворный режим имущества супругов.

Законный режим имущества супругов — это режим их сов­местной собственности. При разделе этого имущества доли супругов признаются равными.

Имущество, нажитое супругами во время брака, являет­ся их совместной собственностью. К этому имуществу отно­сятся:

* доходы каждого из супругов от трудовой, предприни­мательской деятельности и результатов интеллектуальной деятельности;
* полученные ими пенсии, пособия, а также иные ука­занные в Семейном кодексе РФ денежные выплаты;
* приобретенные за счет общих доходов супругов движи­мые и недвижимые вещи, ценные бумаги, паи, вклады, доли в капитале и любое другое нажитое супругами в период бра­ка имущество независимо от того, на имя кого из супругов оно приобретено.

Во многих случаях жена, ведущая домашнее хозяйство и воспитывающая малолетних детей, не работает. Закон пре­дусматривает и такие ситуации. Каждый супруг, независимо от того, был ли у него самостоятельный доход, имеет право на общее имущество. Супруги владеют, пользуются и распоряжаются общим имуществом по взаимному согласию. Если один из супругов совершает сделку по распоряжению общим имуществом, необходимо согласие другого супруга, выра­женное в письменной форме. Если же другой супруг не со­гласен на совершение такой сделки, то она может быть при­знана недействительной.

Наряду с общей совместной собственностью у каждого из супругов имеется также личная собственность.

К ней отно­сятся:

* имущество, принадлежавшее каждому из супругов до вступления в брак;
* имущество, полученное одним из супругов во время бра­ка в дар, в порядке наследования или по иным безвозмездным сделкам;
* вещи индивидуального пользования, за исключением драгоценностей и других предметов роскоши.

**Вопрос 4.** Договорный режим имущества супругов

Договорный режим имущества супругов устанавливает брачный договор.

Брачный договор — соглашение лиц, которые намереваются заключить брак, или супругов, уже состоящих в браке, которое предусматривает имущественные права и обязанности супру­гов в браке и (или) в случае его расторжения.

Брачный договор может быть заключен как до заключе­ния брака, так и в любое время в период брака. Если брач­ный договор был заключен до заключения брака, он всту­пает в силу со дня государственной регистрации заключения брака. Брачным договором супруги вправе из­менить установленный законом режим совместной соб­ственности. Брачный договор может быть заключен как в отношении имеющегося, так и в отношении будущего имущества супругов.

Супруги могут определить в брачном договоре:

* свои права и обязанности по взаимному содержанию;
* способы участия в доходах друг друга;
* порядок несения каждым из них семейных расходов;
* определить имущество, которое будет передано каждо­му из супругов в случае расторжения брака, а также вклю­чить в брачный договор любые иные положения, касающие­ся имущественных отношений супругов.

Брачный договор не может регулировать личные неимуще­ственные отношения между супругами, их права и обязанно­сти в отношении детей. Так, нельзя установить в этом дого­воре, чтобы муж любил всегда жену, а жена никогда его не обижала.

Брачный договор может быть изменен или расторгнут в любое время по соглашению супругов. Односторонний отказ от исполнения брачного договора не допускается. Суд может признать брачный договор недействительным полностью или частично по основаниям, предусмотренным граждан­ским законодательством, а также по требованию одного из супругов, если условия договора ставят этого супруга в не­благоприятное положение.

Кроме того, супруги могут заключить соглашение о раз­деле общего имущества. Такое соглашение не требует обя­зательного нотариального удостоверения. Оно может ка­саться только имущества, которое было нажито в период брака.

Вопрос 5. Права и обязанности родителей

Закон регулирует порядок взаимоотношений родителей и детей в семье.

С юридической точки зрения детьми признаются те, кто не достиг совершеннолетия, то есть 18 лет.

Факт рождения ребенка в обязательном порядке фиксиру­ется в актовой книге загса, и родителям выдается документ — свидетельство о рождении. Родители имеют право выбрать ма­лышу имя, а также определить фамилию. Принято считать, что выбор имени накладывает определенный отпечаток на су­дьбу человека. В этой связи при необходимости имя и фами­лия человека могут быть изменены по совместной просьбе родителей. При этом орган опеки и попечительства, который призван охранять интересы детей, дает на это разрешение. Если ребенку уже исполнилось 10 лет, то изменения его имени или фамилии могут осуществляться только при его согласии.

В семейном законодательстве закреплено право и одновре­менная обязанность родителей воспитывать своих детей, забо­титься об их здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии. Они обязаны помочь ребенку полу­чить общее образование, выбрать образовательное учреждение или форму обучения, учитывая его мнение. Таким образом, с рождением ребенка родители приобретают новые обязанности и становятся ответственными за жизнь другого человека.

Конечно же в каждой семье складываются особенности воспитания детей, которые взаимосвязаны с характером чело­века, материальным достатком и социальным статусом. Закон не регламентирует процесс общения родителей со своими детьми, он лишь запрещает жестокое, грубое отношение к ним, оскорбление или эксплуатацию детей. Причинение вреда фи­зическому и психическому здоровью детей наказуемо.

Жестокое обращение родителей с детьми заключается в физическом, психическом над ними насилии. В первом слу­чае речь может идти о побоях, причинении физических стра­даний любым способом. Психическое насилие выражается в угрозах, внушении чувства страха, подавлении воли ребенка.

Некоторые родители не выполняют возложенных на них законом правил поведения: отказываются материально со­держать и воспитывать детей, иногда оставляют их в роддо­ме, злоупотребляют алкогольными напитками и др. В таких случаях они могут быть лишены родительских прав.

Дела о лишении родителей родительских прав рассмат­риваются в судебном порядке с обязательным участием прокурора и органа опеки и попечительства. Они следят за тем, чтобы не нарушались права и не ущемлялись интересы маленьких граждан России. Если родителя лишили роди­тельских прав, он теряет право на государственные пособия на детей и на иные льготы, не имеет права в дальнейшем тре­бовать содержания от своего ребенка, хотя сам не освобож­дается от обязанности содержать его. Ребенок, в отношении которого родители лишены родительских прав, сохраняет право собственности на жилое помещение или право поль­зования жилым помещением, а также имущественные права, основанные на факте родства с родителями и другими род­ственниками, в том числе право на получение наследства.

Родительские права и обязанности юристы называют неотчуждаемыми. Это значит, что их лишение допускается лишь в крайних случаях:

* когда изменить поведение родителей (одного из них) в лучшую сторону уже невозможно;
* только судом;
* при наличии вины родителя.

По закону родительские права могут быть восстановлены. Не допускается лишение родительских прав в отношении ребенка, которого еще нет.

Вопрос 6. Алиментные обязательства

Алименты — денежные средства на содержание несовершен­нолетних детей или совершеннолетних нетрудоспособных членов семьи.

Дети и родители связаны между собой и алиментными обязательствами. Мы уже знаем, что родители обязаны мате­риально содержать своих детей. Злостное уклонение от этой обязанности рассматривается как преступление и влечет уголовную ответственность. Если родитель живет отдельно от своего ребенка, он обязан ежемесячно уплачивать на его содержание 1/4 часть своего дохода, на двух детей — 1/3, а на трех и более — половину заработка или дохода. Правда, раз­мер алиментов может быть уменьшен или увеличен с учетом материального состояния сторон.

Нетрудоспособные совершеннолетние дети также имеют право на алименты. Однако став взрослыми, дети должны за­ботиться о родителях, и правовая ниточка, связующая поко­ления, не прерывается. Они обязаны материально поддержи­вать родителей, нуждающихся в такой помощи. Как правило, данные проблемы решаются полюбовно, а в некоторых слу­чаях между родителями и детьми заключается соглашение. К сожалению, бывает и так, что этот вопрос становится пред­метом разбирательства в суде.

Права детей в семье делятся на личные неимущественные и имущественные.

К личным неимущественным правам ребенка относят:

* право жить и воспитываться в семье;
* право знать своих родителей;
* право совместно проживать с родителями, за исключе­нием случаев, когда это противоречит интересам ребенка;
* право общаться с обоими родителями, дедушкой, ба­бушкой, братьями, сестрами и другими родственниками. На права ребенка не влияют взаимоотношения матери и отца;
* право на защиту от злоупотреблений со стороны роди­телей;
* право на обращение в суд с 14 лет, а в органы опеки и попечительства — с любого возраста;
* право выражать свое мнение при решении семейных вопросов в отношении его. Учет мнения ребенка, достигше­го возраста 10 лет, по общему правилу обязателен в суде.

Имущественными правами ребенка являются:

* право на получение содержания от своих родителей и других членов семьи;
* право собственности на имущество, полученное в дар, в порядке наследования. Дети и родители, проживающие совместно, могут владеть и пользоваться имуществом друг друга по взаимному согласию.

Лекция 25.

ТЕМА: ТРУДОВОЕ ПРАВО В ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ

Труд играет важную роль в жизни человека. Он позволяет создавать материальные и духовные блага, удовлетворять по­требности в пище, одежде. Трудно представить современно­го человека вне труда. Трудовая деятельность занимает боль­шую часть времени, которое дано природой для жизни на земле. Вот почему важными являются те правила, которые регулируют именно труд людей.

Вопрос 1. Понятие трудового права

Современные трудовые отношения в нашей стране регу­лируются Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и иными норма­тивными актами. В ТК РФ содержатся основные юридиче­ские правила поведения в сфере труда.

Трудовое право — отрасль права, которая регулирует про­цесс трудовой деятельности, возникающие трудовые и свя­занные с ними иные отношения.

Согласно статье 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении меж­ду работником и работодателем о выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной спе­циальности, квалификации или должности), подчинении ра­ботника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотрен­ных трудовым законодательством, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые правовые отношения возникают в результате за­ключения между работником и работодателем трудового до­говора. Они могут также возникнуть в результате избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномо­ченными законом органами; судебного решения о заключе­нии трудового договора.

Трудовые отношения могут возникнуть и в том случае, когда работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой дея­тельности.

Закон устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, обеспечивает создание благоприят­ных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. Именно нормы трудового законодательства позволяют ограничить произвол работодателя или дисцип­линировать работника, постоянно нарушающего правила внутреннего трудового распорядка.

Субъектами (участниками) трудовых отношений являют­ся работник и работодатель, наделенные соответствующими правами и обязанностями.

Работник — лицо, работающее по трудовому контракту, под­чиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприя­тия, организации и другого работодателя. Работником являет­ся физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое лицо либо организация, осу­ществляющие прием на работу.

Вопрос 2. Принципы и источники трудового права.

В основе трудовых отношений лежат важные принципы, закрепленные российским законодательством.

По закону каждый имеет равные возможности для реали­зации своих трудовых прав. Те, кто считает, что они подверг­лись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в ор­ганы федеральной инспекции труда или в суд.

В нашей стране запрещен принудительный труд.

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения наказания (например, для поддержания дисци­плины, за участие в забастовке). К принудительному труду от­носятся нарушение сроков выплаты зарплаты или выплата ее не в полном размере.

Не менее важным принципом является право каждого ра­ботника на своевременную и в полном размере выплату спра­ведливой заработной платы. Она должна быть не ниже уста­новленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (или минимальная зара­ботная плата) — гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного ра­ботника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается од­новременно на всей территории Российской Федерации фе­деральным законом и не может быть ниже размера прожи­точного минимума трудоспособного человека.

У каждого работника есть право в случае задержки вы­платы заработной платы на срок более 15 дней приостано­вить работу на весь период до выплаты задержанной сум­мы. Об этом надо известить работодателя в письменной форме.

В отдельных случаях приостановление работы не допу­скается. Закон запрещает приостанавливать работу:

* в периоды введения военного, чрезвычайного положения;
* в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, дру­гих военных, военизированных или иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения оборо­ны страны и безопасности государства, аварийно-спаса­тельных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бед­ствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных ор­ганах;
* государственным служащим;
* в организациях, непосредственно обслуживающих осо­бо опасные виды производств, оборудования;
* в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятель­ности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснаб­жение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Законом предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной ком­пенсации). Повышенный размер ответственности работода­теля может быть установлен коллективным договором или трудовым договором.

Вопрос 3. Коллективный договор.

Важным источником трудового права является коллек­тивный договор.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий тру­довые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор имеет большое значение. В нем могут конкретизироваться взаимоотношения работников и работодателя, предусматриваться дополнительные льготы для работников или иные условия, которые важны для сторон.

Коллективный договор предусматривает взаимные обязатель­ства работников и работодателя по вопросам:

* формы, системы и размера оплаты труда;
* выплаты пособий, компенсаций;
* регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня ин­фляции;
* занятости, переобучения, условий высвобождения работни­ков;
* рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы пре­доставления и продолжительности отпусков;
* улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, и др.

От имени организации договор подписывают лица, наде­ленные таким правом в соответствии с уставом или иными учредительными документами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны могут продлить его действие на такой же срок.

Вопрос 4. Трудовое соглашение.

Близким по содержанию коллективному договору явля­ется трудовое соглашение.

Трудовое соглашение — правовой акт, устанавливающий об­щие принципы регулирования социально-трудовых отноше­ний и связанных с ними экономических отношений, заключа­емый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях.

Трудовое соглашение может содержать положения о содей­ствии занятости, переобучении работников, о льготах пред­приятиям, создающим дополнительные рабочие места для труда инвалидов, молодежи, об оплате труда, механизме ее регулирования с учетом инфляции, о доплатах, об условиях труда, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреп­лении трудовой дисциплины и другие трудовые и социально-бытовые вопросы, не противоречащие законодательству. Срок действия соглашения определяют стороны, но он не может превышать трех лет.

По количеству участников соглашения могут быть трех­сторонними и двусторонними. В трехсторонних соглашениях представители исполнительного органа власти могут высту­пать не только как посредники между работниками и рабо­тодателями, но и могут брать на себя определенные обяза­тельства.

В зависимости от сферы (уровня) регулируемых социаль­но-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на феде­ральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет об­щие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Оно может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях в рамках отдельной отрасли производства или оказания услуг.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на террито­рии соответствующего муниципального образования.

Лекция 26.

ТЕМА: ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО.

ПОРЯДОК ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**Вопрос 1. Занятость и безработица**

Одна из важных проблем в сфере регулирования труда связана с занятостью населения. Работа для многих — это не просто источник пропитания, но и возможность реализовать творческие способности, интересы.

Закон разрешает приступать к трудовой деятельности, по общему правилу, с 16лет и обеспечивает возможность пре­кратить ее в 55 лет для женщин и в 60 — для мужчин. Среди этих людей есть те, кто работает по найму, имеет свой бизнес или просто учится. Остальная часть, несмотря на стремление найти работу, оказывается выключенной из трудовых право­отношений. Именно в условиях рыночной экономики весь­ма актуальным является вопрос о занятости людей. И госу­дарство должно решать его, в противном случае может возникнуть угроза массовой безработицы.

В большинстве стран современного мира уровень безра­ботицы составляет примерно 5% от общего числа занятых (работающих или учащихся). По официальным данным уровень безработицы в России сравнительно невысок, но в условиях экономического кризиса он возрос. Однако оце­нить действительные масштабы безработицы трудно. Наря­ду с зарегистрированной существует скрытая безработица: официально работник занят, но фактически большую часть времени проводит в вынужденном отпуске или занят не­полную рабочую неделю.

Поэтому государство создает специальный механизм помощи людям, оказавшимся без работы и желающим ее найти. В настоящее время в России создана сеть служб за­нятости, система банков данных о рабочих местах. Разрабо­таны государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве.

Вопросами трудоустройства и занятости населения за­нимается система органов занятости, возглавляемая Феде­ральной службой по труду и занятости.

Федеральная служба по труду и занятости является фе­деральным органом исполнительной власти, осуществляю­щим функции по контролю и надзору в сфере труда, заня­тости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости насе­ления и защиты от безработицы, трудовой миграции и уре­гулирования коллективных трудовых споров.

При обращении гражданина в службу занятости (по ме­сту жительства) его регистрируют в качестве безработного и предлагают имеющиеся вакансии. В некоторых случаях, например при отсутствии необходимой профессиональной квалификации, а также при желании получить другую про­фессию, его направляют на учебу, а при невозможности — выплачивают пособие по безработице.

Безработный — трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, но желает работать, зарегистриро­ван в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к ней.

Государство оказывает помощь безработным.

Для людей, оказавшихся без работы, государство через Федеральную службу по труду и занятости назначает посо­бив по безработице — денежную помощь, оказываемую ли­цам, находящимся вследствие отсутствия работы в тяжелом экономическом положении.

Выплата пособия по безработице осуществляется пе­риодически за счет средств федерального бюджета. Реше­ние о назначении пособия принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражда­нина безработным на основании его личного заявления.

Правительство РФ установило на 2009 г. минимальную величину пособия по безработице в размере 850 руб. и мак­симальную величину пособия в размере 3400 руб. Эти ци­фры меняются ежегодно.

Существует два варианта определения размеров посо­бия. По первому варианту пособие безработным гражда­нам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленно­му за последние три месяца по последнему месту работы. По второму варианту пособие всем остальным гражданам, зарегистрированным в качестве безработных, устанавлива­ется в кратном отношении к минимальной величине посо­бия по безработице.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки.

Выплата пособия по безработице прекращается с одновре­менным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

* признания гражданина занятым в установленном порядке;
* прохождения им профессиональной подготовки, повы­шения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
* длительной (более месяца) неявки безработного в орга­ны службы занятости без уважительных причин и т.п.

Служба занятости выступает в качестве посредника в тру­доустройстве, а направления на работу, выдаваемые ею, носят рекомендательный характер для работодателя. Лишь в отношении граждан, требующих особой социальной за­щиты, они становятся обязательными. К таким гражданам относятся: молодежь, в том числе выпускники учебных за­ведений, инвалиды труда и войны, одинокие и многодет­ные родители, имеющие несовершеннолетних детей, и т.п.

Вопрос 2. Правила, регулирующие взаимоотношения между работником и работодателем

В процессе трудовой деятельности немаловажное значе­ние имеют правила, устанавливающие порядок взаимоотно­шений между работниками и работодателями.

Между работником и работодателем устанавливаются трудовые правоотношения. Они возникают с того момента, когда стороны договорились о сотрудничестве и подписали трудовой договор о выполнении работником лично за плату определенной трудовой функции.

Нормы трудового законодательства распространяются на всех работников, которые трудятся на любых предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от формы собственности, в том числе на акционеров акционерного обще­ства. Это касается и тех работников, которые нанимаются к физическому лицу, осуществляющему предприниматель­скую деятельность без образования юридического лица. В настоящее время многие работают охранниками, нянями, гувернантками, водителями личного транспорта и пр.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный, то есть действующий в пределах определенной организации, нормативный правовой акт, в котором определены порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанно­сти и ответственность сторон трудового договора, режим ра­боты, время отдыха, меры поощрения и взыскания.

Вопрос 3. Трудовой договор

Важным юридическим документом, регулирующим по­рядок взаимоотношений работников и работодателей, явля­ется трудовой договор.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ трудо­вой договор — это соглашение между работодателем и ра­ботником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить соответствующие условия труда, пре­дусмотренные нормами трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работ­ник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Заключая трудовой договор при устройстве на работу, необходимо обратить внимание на его условия. Они состав­ляют содержание договора.

Условия трудового договора устанавливаются по соглаше­нию сторон с соблюдением закона. Они называются опреде­ленными сторонами условиями трудового договора.

В трудовом договоре указываются:

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работо­дателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического ли­ца), заключивших трудовой договор;
* место работы (с указанием структурного подразделения);
* дата начала работы;
* наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписани­ем организации или конкретная трудовая функция работника;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных усло­виях;
* режим труда и отдыха (если он в отношении данного ра­ботника отличается от общих правил, установленных в органи­зации);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощ­рительные выплаты);
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены условия:

* об испытании;
* о неразглашении тайны (государственной, служебной, ком­мерческой и иной);
* об обязанности работника отработать после обучения не ме­нее установленного договором срока, если обучение производи­лось за счет средств работодателя.

Трудовые договоры могут быть срочными (заключенными на конкретный срок — не более пяти лет) и бессрочными (за­ключенными на неопределенный срок).

По общему правилу с работником должен быть заклю­чен договор на неопределенный срок (то есть о постоян­ной работе). Срочный трудовой договор заключается толь­ко в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Работо­датель может заключать срочный договор лишь в особых случаях, а работник имеет право оспорить в судебном по­рядке правомерность заключения с ним такого договора. При этом суд может вынести решение о признании сроч­ного договора договором, заключенным на неопределен­ный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работ­ника, за которым сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ;
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной дея­тельности;
* с лицами, поступающими на работу в организации, создан­ные на определенный период;
* с лицами, принимаемыми для выполнения определенной работы, завершение которой не может быть определено конкрет­ной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных со ста­жировкой и с профессиональным обучением работника;
* в случаях избрания на определенный срок в состав выбор­ного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
* с лицами, направленными органами службы занятости на­селения на работы временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения альтерна­тивной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может за­ключаться:

* с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуаль­ных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а так­же с теми, кому по состоянию здоровья разрешена работа исклю­чительно временного характера;
* с лицами, поступающими на работу в организации, распо­ложенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
* для проведения неотложных работ по предотвращению ка­тастроф, аварий, несчастных случаев;
* с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответ­ствующей должности;
* с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концерт­ных организаций, цирков;
* с руководителями, заместителями руководителей и главны­ми бухгалтерами организаций;
* с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству.

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

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работ­ник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В трудовой договор может быть включено условие об ис­пытании. Работодатель вправе, если он сомневается в дело­вых качествах работника, устанавливать испытательный срок при его приеме на работу. Условие об испытательном сроке должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Для определенной катего­рии работников — руководителей организаций, их замести­телей, главных бухгалтеров и их заместителей — этот срок может быть увеличен до шести месяцев. В срок испытания не включается время, в течение которого работник болел, и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине. Для тех, кто нанимается на работу на полгода и меньше, испытательный срок не может быть боль­ше двух недель.

Условие об испытании не устанавливается в отношении сле­дующих категорий работников:

* лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствую­щей должности;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста 18 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;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух ме­сяцев.
* В период испытания на работника полностью распро­страняются положения трудового законодательства.
* При неудовлетворительном результате испытания рабо­тодатель имеет право до истечения срока испытания рас­торгнуть трудовой договор с работником, без учета мнения профсоюзного органа и выплаты выходного пособия.
* Работодатель обязан письменно предупредить работника об этом не позднее чем за три дня и обязательно указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не вы­державшим испытание. Работник может обжаловать решение ра­ботодателя в судебном порядке.
* Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторже­ние трудового договора допускается только на общих основаниях.
* Если работник в период испытания 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.
* Условия заключенного трудового договора могут быть измене­ны только по соглашению сторон и только в письменной форме.
* Трудовой договор заключается в письменной форме. Он должен составляться в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой хранится у работодателя.
* В том случае, когда трудовой договор не оформлен, а ра­ботник приступил к выполнению трудовой деятельности по поручению работодателя, то трудовой договор считается за­ключенным. Работодатель должен быстро в течение трех дней оформить договор.
* Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического до­пущения работника к работе.
* Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудо­вой договор аннулируется.
* Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Работодатель обязан по требованию работника выдать ему за­веренную копию указанного приказа (распоряжения). Кроме приказа по письменному заявлению работника работодатель обя­зан выдать в течение трех дней и другие документы, связанные с работой (приказы о переводах на другую работу, об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и т.д.).

При заключении трудового договора работник, посту­пающий на работу, должен предоставить работодателю сле­дующие документы:

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

Требовать от работника иные документы запрещается.

Если трудовой договор заключается впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенси­онного страхования должны быть оформлены работодателем.

Трудовая книжка установленного образца является основ­ным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выпол­няемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора, сведения о награждениях за успехи в рабо­те. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Записи в трудовую книжку о причинах

Вопрос 4. Гарантии при приеме на работу

Закон устанавливает гарантии при приеме на работу. От­каз в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Необоснованный отказ в за­ключении трудового договора запрещен.

Какое бы то ни было 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 не допускается. Запрещается также отказывать в заключении трудового до­говора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в пись­менной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы; из-за наличия или отсутствия у работника регистра­ции по месту жительства или пребывания.

Таким образом, отказывать работнику в заключении тру­дового договора по обстоятельствам, не связанным с его де­ловыми качествами, не допускается.

При заключении трудового договора стороны не могут по соглашению устанавливать:

* не указанные в законе основания увольнения;
* не предусмотренные законодательством дисциплинар­ные взыскания;
* введение полной материальной ответственности.

Вопрос 5. Порядок и условия расторжения трудового договора

Заключив трудовой договор, работник и работодатель обязаны соблюдать его условия. Однако трудовые правоот­ношения сторон могут прекратиться в силу разных основа­ний. К ним относятся:

1. соглашение сторон. По этому основанию трудовой до­говор может быть расторгнут в любое время;
2. истечение срока трудового договора (за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продол­жаются и ни одна из сторон не потребовала их прекраще­ния);
3. расторжение трудового договора по собственному желанию по инициативе работника, который должен сделать письменное предупреждение работодателю за две недели до дня увольнения.

Причину увольнения можно не указывать, однако в неко­торых случаях целесообразно ее указать. Например, при увольнении в связи с переводом мужа или жены в другую местность или уходом на пенсию по старости непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительно­сти перерыва в работе. Если причиной послужила необходи­мость ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на ра­боту до достижения ребенком 14 лет. По общему правилу при переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил одно­го месяца.

По истечении срока предупреждения работодатель не имеет права удерживать работника. При задержке увольне­ния и выдачи трудовой книжки суд обяжет работодателя вы­платить заработок за все дни задержки трудовой книжки. Кроме того, закон обязывает выплатить пеню (то есть штраф) за задержку выплаты зарплаты.

Закон предусматривает право работника отозвать свое за­явление только до истечения срока предупреждения. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора считается продолженным.

Если заявление об увольнении подал работник в возрасте до 18 лет, работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав;

1. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную ра­боту (должность);
2. отказ работника от продолжения работы в связи с из­менением существенных условий трудового договора;
3. отказ работника от перевода на другую работу вслед­ствие состояния здоровья в соответствии с медицинским за­ключением;
4. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Увольнение по этому ос­нованию допускается после выплаты работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (такое же выходное пособие должно выплачиваться при расторже­нии трудового договора с работником в связи с призывом на военную службу и восстановлением на работе работника, ра­нее выполнявшего эту работу);
5. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

При смене собственника имущества организации новый соб­ственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бух­галтером. Смена собственника имущества организации не явля­ется основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации, но работник может по собственной инициативе отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, признание
полностью нетрудоспособным и т.д.);

10) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (данное основание имеет особое значение для тех несовершеннолетних, которых в нарушение законо­дательства принимают на работу в те отрасли, где использо­вать их труд запрещено).

Вопрос 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

В некоторых случаях закон разрешает работодателю, не спрашивая согласия работника, расторгнуть с ним трудовой договор. Однако нельзя думать, что работодателю позволено увольнять всех, кто ему не нравится.

По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут только в случаях:

1. ликвидации организации либо прекращения деятельно­сти индивидуальным предпринимателем. При этом уволь­няемому работнику выплачивается выходное пособие в раз­мере среднего заработка, а также сохраняется средний заработок на время трудоустройства, но не свыше двух меся­цев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Такой же порядок выплаты выходного пособия действует и в случае увольнения по второму основанию;
2. сокращения численности или штата работников орга­низации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудового договора на этом основании допускается после письменного не менее чем за два месяца до увольнения сооб­щения профсоюзного органа и с учетом мнения профсоюз­ного органа;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалифика­ции, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации, в отноше­нии руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение производится с учетом
мнения профсоюзного органа;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, которое может выражаться в следующем:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, а также отсутствия более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную
силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

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

1. совершения виновных действий работником, непосред­ственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
2. совершения работником, выполняющим воспитатель­ные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
3. принятия необоснованного решения руководителем орга­низации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение со­хранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

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

1. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
2. в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального ис­полнительного органа организации.

Увольнение работника по инициативе работодателя в пе­риод временной нетрудоспособности и нахождения в отпу­ске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринима­телем) не допускается.

Если работник является членом профсоюза и трудовой договор с ним расторгается по сокращению численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выпол­няемой работе при недостаточной квалификации, подтвер­жденной результатами аттестации или неоднократного неис­полнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель обязан учесть мнение выборного профсоюзно­го органа. Работодатель направляет в профсоюзный орган все документы, являющиеся основанием для такого увольне­ния. Профсоюзный орган обязан в течение семи рабочих дней рассмотреть документы и направить работодателю письменно свое мнение. Если профсоюзный орган не согла­сен с решением работодателя, то проводятся дополнитель­ные консультации.

Иски работников о восстановлении на работе, а также об изменении даты и формулировки причин увольнения, о пе­реводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула рассматриваются непосредственно в суде.

Лекция 27.

ТЕМА: ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вопрос 1. Индивидуальный трудовой спор и порядок его разрешения

За соблюдением трудового законодательства установлен государственный надзор и контроль. Функционирует Феде­ральная инспекция труда. Тем не менее в процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями нередко возникают споры. Они могут касаться вопросов повышения заработной платы, ее индексации, а также других проблем взаимоотношений сторон.

Индивидуальный трудовой спор — разногласия между ра­ботодателем и работником по вопросам применения норм трудового права.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются ко­миссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

Комиссия по трудовым спорам — это небольшая группа людей — представителей работников и работодателей. Она имеет свою печать и оргструктуру.

При этом работодатель обязан предоставить помещение для работы КТС, выделить необходимые канцтовары для ве­дения делопроизводства.

Законом установлен следующий порядок рассмотрения споров в таких комиссиях. Узнав о нарушении своего пра­ва, работник может обратиться с письменным заявлением в КТС. Для этого ему дается трехмесячный срок. Если срок для обращения пропущен, то принять спор к разрешению возможно лишь при наличии уважительных причин его пропуска. Работник и работодатель должны быть извещены о том, когда будет рассматриваться спор. Заседания КТС проводятся публично. Это значит, что все желающие могут присутствовать на заседании. Если работник не явился на заседание КТС, то рассмотрение дела откладывается.

При повторной неявке его заявление снимается с рассмо­трения. При этом работники сохраняют право обратиться в КТС повторно. На заседание КТС могут быть вызваны сви­детели. В процессе рассмотрения спора ведется протокол, который заверяется печатью и подписывается председате­лем комиссии.

Решение КТС подлежит выполнению в трехдневный срок, по истечении 10 дней, которые даны на обжалова­ние, КТС может выдать удостоверение об исполнении решения.

Если работник не согласен с решением КТС, то он имеет право обратиться в суд.

Вопрос 2. Коллективные трудовые споры

Кроме индивидуальных трудовых споров могут возник­нуть и коллективные.

Коллективный трудовой спор — разногласия между работ­никами и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), выполнения кол­лективного договора.

Коллективный трудовой спор может рассматривать при­мирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж. Рассмотрение таких споров судом не предусмотрено.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения кол­лективного трудового спора.

Законом установлен порядок разрешения коллективного трудового спора: рассмотрение его примирительной комис­сией, а затем с участием посредника и в трудовом арбитраже. Примирительная комиссия создается из представителей сто­рон спора.

Трудовой арбитраж — временно действующий орган по рас­смотрению коллективного трудового спора; создается в доб­ровольном порядке по соглашению сторон.

В настоящее время существует служба по урегулирова­нию трудовых споров как система государственных орга­нов, которые формируются в составе федерального органа исполнительной власти по труду, органов исполнительной власти субъектов Федерации и органов местного самоупра­вления.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут.

Локаут — увольнение работников по инициативе работодате­ля в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

Вопрос 3. Дисциплина труда

Законом установлены правила поведения, которые обя­зательны для исполнения всеми работниками. Они состав­ляют единое понятие — дисциплина труда. Трудовой распо­рядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель может поощрять работников: объявлять благодарность, вручать премии, почетные грамоты, ценные подарки, представлять к званиям, наградам.

За совершение дисциплинарного проступка накладыва­ются дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание — мера ответственности за со­вершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине воз­ложенных на него трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение (в отношении некоторых категорий работников дисцип­линарные взыскания, помимо предусмотренный Трудовым кодексом РФ, могут содержаться в уставах, положениях о дис­циплине и т.д.).

До применения дисциплинарного взыскания работода­тель должен потребовать от работника объяснение в пись­менной форме. Если работник отказывается дать объясне­ние, то составляется соответствующий акт. При этом отказ работника давать объяснение 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, но 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.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисци­плинарного взыскания объявляется работнику под расписку в те­чение трех рабочих дней со дня его издания. Если работник отка­зывается подписать такой приказ, работодателем составляется соответствующий акт, который является доказательством факта ознакомления работника с соответствующим приказом.

Наложение дисциплинарного взыскания может быть об­жаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС и суд).

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

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

**Вопрос 4. Материальная ответственность**

По действующему законодательству и работник, и рабо­тодатель несут материальную ответственность за ущерб, причиненный другой стороне.

Материальная ответственность стороны трудового дого­вора наступает за виновное противоправное поведение (дей­ствие или бездействие).

Работодатель обязан возместить работнику не получен­ный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

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

Кроме того, работодатель возмещает работнику ущерб, при­чиненный имуществу работника, например в том случае, если ра­ботодатель использует в процессе трудовой деятельности имуще­ство работника. Работодатель обязан возместить и моральный вред работнику.

Работник также обязан возместить работодателю причи­ненный ему ущерб. Однако ответственность работника имеет свои пределы. По общему правилу, за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Трудовым договором может конкретизироваться мате­риальная ответственность сторон этого договора — договор­ная ответственность. В этом случае действует правило, со­гласно которому договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Полная материальная ответственность работника за­ключается в том, что он должен возместить работодателю ущерб в полном объеме (а не в пределах среднего за­работка) .

Возмещать убытки в полном объеме работник должен в слу­чаях:

* возложения на работника материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при испол­нении работником трудовых обязанностей;
* недостачи ценностей, вверенных работнику;
* умышленного причинения ущерба;
* причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотиче­ского или токсического опьянения;
* причинения ущерба в результате преступных действий ра­ботника, установленных приговором суда;
* причинения ущерба в результате административного про­ступка, если таковой установлен соответствующим государствен­ным органом;
* разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, преду­смотренных федеральными законами;
* причинения ущерба не при исполнении работником трудо­вых обязанностей.

Иные случаи полной материальной ответственности со­глашением сторон установлены быть не могут.

Лекция 28.

ТЕМА: РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Вопрос 1. Понятие рабочего времени

Правила трудового законодательства закрепляют поря­док трудовой деятельности, устанавливая специальное время работы и отдыха.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соот­ветствии с правилами внутреннего трудового распорядка ор­ганизации, условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Однако законом преду­смотрена сокращенная продолжительность рабочего време­ни для некоторых категорий работников: несовершеннолет­них, педагогов, медиков и др. Определен список профессий, производств с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск.

При приеме на работу или в процессе труда работники и работодатели могут установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Как правило, об этом просит работник, мотивируя необходимость осуществлять трудовые функции в таком режиме определенными жизненными об­стоятельствами. В некоторых случаях работодатель обязан согласиться на неполный режим работы: для беременных женщин, родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, а также для тех, кто ухаживает за больным членом семьи.

Если врачи рекомендуют человеку не работать полный рабо­чий день, о чем сделано специальное заключение, работодатель обязан предпринять все необходимое, чтобы помочь работнику не переутомляться. Правом даже устанавливается продолжитель­ность ежедневной работы — смена.

Для работников, которые совмещают учебу с работой, в возра­сте от 15 до 16 лет смена не может превышать — 5 часов, а в возра­сте от 16 до 18 лет — 7 часов; для учащихся школ, училищ, колледжей от 14 до 16 лет — 2,5 часа, от 16 до 18 лет — 4 часов.

Продолжительность работы в предпраздничные и предвыход­ные дни сокращается на один час.

Особые правила созданы для регулирования труда людей в ночное время. Этим понятием закон обозначает временной про­межуток суток с 22 часов до 6 часов утра. При этом к работе в ноч­ное время не допускаются отдельные категории работников: бере­менные женщины, инвалиды, лица, не достигшие 18 лет. В некоторых случаях требуется письменное согласие самого ра­ботника, который все же изъявил желание поработать ночью. На­пример, это может касаться родителя, который один воспитывает ребенка, не достигшего возраста пяти лет.

Во многих случаях работники пытаются найти дополни­тельные варианты заработка, а потому сами, по собствен­ному желанию, хотят работать больше, чем допускается в законе.

Совместительство — работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по ини­циативе работника.

Работник может заключить договор с другим работодате­лем и в свободное от основной работы время трудиться в другом месте.

Однако часто работодатель сам просит работника допол­нительно потрудиться, хотя рабочий день завершен. Речь идет о сверхурочной работе.

Сверхурочная работа — работа, которая производится ра­ботником по инициативе работодателя за пределами рабоче­го времени.

Закон допускает привлечение работодателем работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия в следую­щих случаях:

• при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не была завершена. При этом невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имуще­ства), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

* при производстве временных работ по ремонту и восстанов­лению механизмов или сооружений, если их неисправность мо­жет стать причиной прекращения работы для значительного чи­сла работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работни­ка, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работода­тель обязан немедленно принять меры по замене сменщика дру­гим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

• при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их по­следствий или последствий стихийного бедствия;

* при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств в работе водоснабже­ния. газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транс­порта, связи;
* при производстве работ, связанных с введением чрезвычай­ного или военного положения, а также неотложных работ в усло­виях чрезвычайных обстоятельств или их угрозы (пожар, наводне­ние, голод, землетрясение и др.). А также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допуска­ется с письменного согласия работника и с учетом мнения проф­союзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беремен­ных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и с учетом состояния здоровья. При этом эти категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Закон ограничивает сверхурочную работу: не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжитель­ности сверхурочной работы каждого работника.

Предусмотрены особые условия труда для отдельных кате­горий работников. Они могут иногда по распоряжению рабо­тодателя привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами рабочего времени (так называемый ненормированный рабочий день). Конкретные правила для работников устанавливаются в договоре, предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка. По соглашению сторон можно определить начало, окончание, общую продолжитель­ность рабочего дня в условиях режима гибкого рабочего времени.

Вопрос 2. Время отдыха

Важное значение для восстановления сил человека имеет время отдыха, которое подвержено в условиях трудовой дея­тельности правовому регулированию.

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

 ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА



Каждый работник вправе иметь в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания. Его продолжительность дол­жна быть не более двух часов и не менее 30 минут. Исследо­вания показали, что первые признаки утомления чаще воз­никают через два часа после начала работы. Для отдельных категорий работников устанавливаются специальные пере­рывы для обогревания, отдыха. Например, некоторые люди работают только на улице, в холодных помещениях, в нервно-эмоциональном напряжении и пр.

Продолжительность еженедельного непрерывного отды­ха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предостав­ляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один. Общим выходным днем является воскресенье.

Еще одним видом отдыха являются праздничные дни.

Праздничные дни — установленные законом дни, посвя­щенные выдающимся событиям, памятным историческим датам.

Существуют государственные, профессиональные празд­ники, памятные дни, дни воинской славы. Государственные праздники объявлены праздничными нерабочими днями. Они являются общими на всей территории страны, за исключением 7 января. В субъектах Федерации, население которых исповедует другие религии, вместо 7 января может устанавливаться другой праздничный день. В такие празд­ники допускаются лишь те работы, приостановка которых невозможна. В эти же дни могут производиться неотложные ремонтные, погрузочно-разгрузочные работы. При совпа­дении выходного и праздничного нерабочего дня выходной день переносится на следующий день, который наступает после праздничного. Например, если 12 июня выпало на воскресенье, то выходной переносится на понедельник.

Законом установлены нерабочие праздничные дни, которые считаются временем отдыха. К ним относятся:

1—8 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

1. марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник весны и труда;

1. мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запре­щается. Однако в некоторых случаях привлекать работников к трудовой деятельности можно с их письменного согласия для предотвращения аварии, катастрофы, несчастных случа­ев, уничтожения или порчи имущества, выполнения непред­виденных работ. Привлекать к работе в выходные и нерабо­чие праздничные дни инвалидов, женщин, у которых имеются дети в возрасте до трех лет, можно только тогда, когда нет запрета для них со стороны медиков.

Согласно действующему законодательству ежегодно каж­дый работник имеет право на оплачиваемый отпуск. В разных странах существует неодинаковая продолжительность такого времени отдыха (в Мексике, например, шесть дней, в Япо­нии — 10, в Болгарии — 14, в Испании — 30 и т.д.). Россий­ский работодатель обязан предоставлять ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней своим работникам. За особый характер работы отдельным категориям лиц предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев. Однако по соглаше­нию сторон пойти в отпуск можно и раньше. Если в период отпуска работник заболел, то на основании больничного ли­ста отпуск ему продлевается на соответствующее количество дней. Отпуск может быть разделен на две части, а потому ра­ботник может им воспользоваться поэтапно.

Часть отпуска свыше 28 дней может быть заменена денеж­ной компенсацией, но для этого работник должен написать письменное заявление. Заменить отпуск денежной компенса­цией нельзя беременным женщинам, лицам моложе 18 лет или тем, кто работает в тяжелых условиях, вредных для здоровья.

Если работник увольняется, то ему должны выплатить деньги за все неиспользованные отпуска.

Кроме того, работники могут воспользоваться своим правом на отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам; учебный отпуск, который предо­ставляется тем, кто одновременно совмещает обучение и работу.

Во время отпуска за работником сохраняется его рабочее место.

Вопрос 3. Труд несовершеннолетних

Нормы трудового права устанавливают особые правила поведения для тех, кому не исполнилось 18 лет.

Че­ловек, достигнув 16 лет, по общему прави­лу, может начать свою трудовую деятель­ность. Испытание при приеме на работу таким лицам не устанавливается. В своих правах несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним, однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отпусков они пользуют­ся определенными льготами.

По общему правилу, заключение тру­дового договора допускается с лицами, до­стигшими возраста 16 лет. Если подросток получил общее образование либо в соот­ветствии с законодательством обучается по иной, чем очная, форме обучения, то он может заключить трудовой договор, достигнув возраста 15 лет. Он может вы­полнять легкий труд, не причиняющий вреда здоровью. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достиг­шим возраста 14 лет. Но для этого необхо­димо соблюсти ряд условий: во-первых, работа может выполняться только в свободное от учебы время; во-вторых, она не должна нарушать процесса обуче­ния; в-третьих, труд должен быть легким и не причинять вреда здоровью ребенка. Исключение составляют организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации и цирки. С со­гласия одного из родителей (опекуна, по­печителя) и органа опеки и попечитель­ства в них допускается заключение трудового договора с лицами, не достиг­шими возраста 14 лет, для участия в созда­нии и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию детей. Трудовой договор в этом случае подписывается родителем.

Труд несовершеннолетних запрещается использовать на тяжелых, подземных работах, с вредными или опасными условиями труда, а также там, где может быть причинен вред их нравственному развитию, — это игорный бизнес, ночные клубы, фирмы по производству спиртной, табачной, нарко­тической продукции.

Перечень работ, на которых нельзя использовать труд де­тей, а также предельные нормы тяжести, которые они могут поднимать, утверждаются Правительством РФ.

Запрещается труд подростков на работах по захоронению и пе­реработке радиационных отходов; по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного характера; по приему и выдаче оружия; по хранению, транспортировке и уничтожению химического оружия.

Запрещается привлекать несовершеннолетних к работам по совместительству, по договору о полной материальной ответствен­ности (экспедиторы, перевозящие ценности, кладовщики и т.д.), по вахтенному методу, так как эти работы связаны с длительными отъездами. Кроме того, нельзя привлекать таких работников к ноч­ным (с 10 вечера до 6 утра) работам и сверхурочным работам. Не­совершеннолетние не могут также направляться в командировки.

Чтобы устроиться на работу, несовершеннолетние должны обязательно пройти медицинский осмотр (врачи проверяют здо­ровье детей до 18 лет в обязательном порядке). Невыполнение этого требования влечет за собой обязанность работодателя от­странить несовершеннолетнего от работы.

Несовершеннолетним предоставлены особые льготы в обла­сти определения рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для них сокращена по сравнению с нормальной продол­жительностью рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю. Несовершеннолетним в возрасте до 16 лет продолжи­тельность рабочей недели сокращается на 16 часов, то есть устанав­ливается до 24 часов в неделю; несовершеннолетним от 16 до 18 лет — на 5 часов, то есть до 35 часов в неделю.

Заработная плата тем, кому нет и 18, выплачивается про­порционально отработанному времени. Работодатель может за счет собственных средств устанавливать доплаты.

Несовершеннолетним предоставляется отпуск продолжи­тельностью 31 календарный день. Что касается права на ис­пользование отпуска за первый год работы, то несовершенно­летние могут пойти в отпуск не по, а до истечения шести месяцев в любое удобное для них время. Работодатель не имеет права не предоставлять отпуск несовершеннолетним в течение двух лет подряд или заменять отпуск денежной компенсацией. Кроме того, несовершеннолетние не могут быть отозваны из отпуска.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с не­совершеннолетним работником по своей инициативе. При этом используются общие правила. Однако на увольнение необходимо согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. При несоблюдении этого требования несовершеннолетний работник будет восстановлен на работе судом.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза и трудовой договор с ним расторгается в связи с сокращением численности или штата, несоответствием за­нимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами атте­стации или неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он име­ет дисциплинарное взыскание, то на его увольнение тоже требуется согласие государственной инспекции труда и ко­миссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также профсоюзного органа.

Несовершеннолетние несут полную материальную ответ­ственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотиче­ского или токсического опьянения, а также за ущерб, причи­ненный в результате совершения преступления или админи­стративного проступка.

Вопрос 4. Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством

Льгота — частичное или полное освобождение от выполнения определенных обязательств, преимущество, дополнительное право, которое предоставляется определенным лицам.

Льготы трудового права направлены на защиту прав и интересов людей, нуждающихся в особой социальной под­держке. В первую очередь это касается несовершеннолетних, лиц, которые совмещают обучение и работу, работников, имеющих детей, инвалидов и др.

Трудовое законодательство оказывает поддержку работ­никам, обучающимся очно или заочно в вузах. При этом дол­жны быть соблюдены два условия: важно, чтобы образова­тельное учреждение имело государственную аккредитацию и студент успешно осваивал там образовательную программу.

Государственная аккредитация — процедура признания го­сударственными органами управления статуса образователь­ного учреждения.

Вузы аккредитуются на срок до пяти лет. При этом они получают право на выдачу выпускникам документов государ­ственного образца о соответствующем уровне образования.

Обучающимся успешно признается работник, который не имеет задолженности за предыдущий семестр и сдал все зачеты к началу экзаменационной сессии.

Работодатель предоставляет своим работникам целевые отпу­ска с сохранением заработной платы:

* для прохождения промежуточной аттестации;
* в период подготовки и защиты выпускной квалификацион­ной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
* на период сдачи итоговых государственных экзаменов.

Продолжительность отпуска зависит от курса, на кото­ром обучается работник, а также от конкретной цели отпуска.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в аккредитованный вуз и успешно обучающимся, работодатель предоставляет дополнительные отпу­ска с сохранением среднего заработка для:

* экзаменов — по 40 календарных дней;
* подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;

• сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зара­ботной платы:

* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального обра­зования, — 15 календарных дней;
* работникам — слушателям подготовительных отделений об­разовательных учреждений высшего профессионального образо­вания для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;
* работникам, обучающимся в аккредитованных вузах по оч­ной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохожде­ния промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной рабо­ты и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обуче­ния в аккредитованных вузах, один раз в учебном году работода­тель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Однако, предоставляя подобные льготы людям, которые одновременно учатся и работают, законодатель предупреж­дает о целевом назначении отпусков. Это свободное от рабо­ты время нужно использовать именно для учебы. Поэтому, если студент не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, он теряет на него право. Но если студент не пришел на сессию в связи с болезнью, то право на отпуск за ним сохраняется.

Важно знать, что заработная плата выплачивается перед началом отпуска. Не сдача зачетов или экзаменов не может служить основанием для возврата предоставленных гарантий.

Студентам, которые обучаются по заочной форме обуче­ния, работодатель обязан один раз в учебном году оплатить проезд к месту нахождения вуза и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов и зачетов, а также для сдачи госэкзаменов и защиты диплома.

Работодатель и работник могут предусмотреть в трудовом договоре и иные дополнительные льготы и гарантии.

Работники, обучающиеся в образовательных учрежде­ниях, которые не имеют государственной аккредитации, не пользуются такими льготами.

Часто в связи с определенными обстоятельствами сокраща­ется численность и штат работников организации. При этом могут возникнуть многочисленные конфликты. Закон предо­ставляет преимущественное право остаться на работе тем, кто обладает высокой производительностью труда, квалификаци­ей, тем, кто получил профессиональное заболевание, инвали­дам, тем, кто повышает свою квалификацию. Предпочтение отдается семейным — при наличии двух и более иждивенцев.

Иждивенцы — нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него по­мощь, которая является для них постоянным и основным ис­точником средств к существованию.

В том случае, когда работник заболел, закон гарантиру­ет ему пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности выдается при болезни, трудовом увечье, бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине, протезировании. Работники имеют право получать пособие по временной нетрудоспо­собности по основному месту работы и на работе по сов­местительству. Основанием для назначения такого посо­бия является больничный лист. Он выдается лечащим врачом государственной, муниципальной или частной си­стем здравоохранения при наличии лицензии на проведе­ние экспертизы временной нетрудоспособности. Работ­ник может попросить выписать два больничных листа для предоставления их по основному месту работы и там, где он работает по совместительству. В больничном листе не указывается, из-за какого заболевания человек потерял трудоспособность, так как подобная информация должна обнародоваться только с согласия пациента. Лечащий врач выдает больничный лист на весь период временной нетрудоспособности до излечения больного. Максималь­ное количество оплачиваемых дней по уходу за больным ребенком учитывается в расчете на каждого ребенка от­дельно. Законом предусмотрено до 60 оплачиваемых дней в календарный год — при возрасте ребенка до семи лет, до 45 дней — если ребенку от семи до 15 лет, до 120 дней — если ребенок-инвалид в возрасте до 15 лет. В остальных случаях ухода за больным членом семьи — до 30 оплачива­емых дней в год.

Оплата больничного листа зависит от общего стажа ра­боты (периода, когда работник подлежал обязательному социальному страхованию во время работы по трудовому договору). При общем страховом стаже менее пяти лет по­собие рассчитывается в размере 60% от среднего заработка, от пяти до восьми лет — 80% от среднего заработка, восьми и более лет — 100% от среднего заработка. При этом уста­новлен максимальный размер пособия в месяц — 16 125 рублей по каждому месту работы. Для некоторых категорий работников назначение пособий по нетрудоспособности имеет свои особенности. Например, если человек под­вергся воздействию радиации, работает на Крайнем Севе­ре, получил трудовое увечье, профессиональное заболева­ние, то размер пособия равен 100%. Пособие по беременности и родам также составляет 100% от среднего заработка.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрены особенности регули­рования труда отдельных категорий работников. Например, бере­менным женщинам по их заявлению снижаются нормы выработ­ки либо они переводятся на другую работу, при этом средний заработок на прежней работе сохраняется. Женщинам также пре­доставляются отпуска по беременности и родам продолжительно­стью 70 календарных дней до родов и 70 — после. После рождения ребенка женщине предоставляется отпуск по уходу за ним, пока ребенок не достигнет возраста трех лет. Такой отпуск может быть предоставлен не только матери, но и отцу или родственникам, ко­торые ухаживают за ребенком.

Трудовое право регулирует труд и предоставляет определен­ные льготы отдельным категориям работников. Например, педа­гоги образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются уставом образовательного учреждения.

Для работников, которые заняты на тяжелых и опасных рабо­тах, предусмотрен сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, досрочный выход на пенсию по возрасту, профилактиче­ское питание, выдача спецодежды.

Лекция 28.

ТЕМА: АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО И АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вопрос 1. Особенности административного права

С помощью административного права осуществляется защита личности, прав и свобод человека и гражданина. Оно охраняет здоровье граждан, защищает общественный поря­док и безопасность, окружающую среду, собственность. С его помощью предупреждаются административные право­нарушения.

Основой административного права служат многочислен­ные источники. Важнейшими являются Конституция РФ, федеральные конституционные законы (например, «О Пра­вительстве Российской Федерации»), **федеральные зако­ны** — Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ), «О милиции», «Об общих принципах организа­ции местного самоуправления в Российской Федерации», законы субъектов Федерации и **подзаконные акты** — указы и распоряжения Президента РФ. постановления и распоря­жения Правительства РФ, акты исполнительных органов. В качестве источников административного права следует выделить международные правовые акты.

Управление осуществляется в разных сферах обществен­ной жизни, существуют также и разнообразные субъекты и объекты этого процесса. Управленческие отношения име­ют свои особенности в зависимости от сферы, где они функ­ционируют, и средств, которыми они обеспечиваются. Отто­го, насколько развито управление инфраструктуры всей государственно-правовой системы, ее элементов, будет зависеть эффективность существования общества и его даль­нейшее развитие.

С момента зарождения государство воздействовало на общество и "жизнь людей, что привело к появлению государ­ственного управления, осуществляемого системно и органи­зованно.

Государственное управление обеспечивается методами убеждения и принуждения.

Метод убеждения — система воспитательных, разъясни­тельных и поощрительных действий государственных и об­щественных органов, направленных на формирование в соз­нании граждан уверенности в справедливости правовых предписаний, необходимости их выполнять.

В сфере управления важным представляется стимулиро­вание граждан, поддержание правомерного поведения. Например, предусмотрены награждения за заслуги в полез­ной для общества деятельности.

Однако без принуждения в управлении не обойтись. Ког­да люди нарушают закон и сознательно не выполняют свои обязанности, проводятся разъяснительные мероприятия, предусматриваются предупреждения за совершение право­нарушений.

Государственное принуждение — внешнее, силовое воз­действие государства на людей.

Государственное принуждение выступает в форме адми­нистративного, дисциплинарного, уголовного и гражданско-правового принуждения.

Административное принуждение — это часть государст­венного принуждения.

Административное принуждение состоит в психическом, физическом, экономическом воздействии на сознание и пове­дение людей, применяемом в сфере государственного управ­ления в целях привлечения виновных лиц к административной ответственности, пресечения и предупреждения администра­тивных правонарушений.

В большинстве случаев оно применяется в отношении субъектов (физических и юридических лиц), совершивших административное правонарушение. Оно может осущест­вляться и при отсутствии правонарушения. Например, если гражданин совершил проступок, не представляющий боль­шой общественной опасности. Скажем, Сидоров пнул ногой урну, и весь мусор оказался на дороге. В другом случае граж­данин может совершить правонарушение и необходимо при­менить такую меру административного принуждения, как личный досмотр.

Меры административного принуждения исходят от ком­петентных органов государственного управления. Таких ор­ганов много. Административное принуждение применяют суд, административные комиссии, различные инспекции, органы милиции и т.д. Порядок административного принуж­дения строго регламентирован нормативными правовыми актами.

Административно-предупредительные меры носят про­филактический характер и направлены на предотвращение правонарушений. К административно-предупредительным мерам относят: административный надзор за лицами, осво­божденными из мест лишения свободы, введение каран­тина, прекращение движения транспортных средств и пе­шеходов при возникновении угрозы общественной безопасности и др.

Меры административного пресечения направлены на принудительное прекращение противоправного поведе­ния. Они как бы принуждают правонарушителя вести себя правомерно, создают условия для возможного привлече­ния виновных лиц к административной ответственности. Меры административного пресечения многообразны. К ним относятся: задержание нарушителя общественного порядка с последующим наложением на него администра­тивного штрафа; арест и изъятие имущества, находящего­ся в неправомерном владении; закрытие предприятия об­щественного питания в связи с антисанитарным состоянием; принудительное лечение; личный досмотр и досмотр вещей и др.

Административное наказание представляет собой меры административной ответственности и применяется за совер­шение административного правонарушения. Оно носит штрафной характер, то есть лишает правонарушителя опре­деленных прав, благ и возлагает на него специальные (штрафные) обязанности в воспитательных целях.

Меры процессуального обеспечения направлены на выявле­ние правонарушения, установление личности нарушителя, обнаружение и исследование доказательств, необходимых для установления истины по делу.

Восстановительные меры применяются с целью возмеще­ния причиненного ущерба, восстановления прежнего поло­жения вещей. К ним относятся: изъятие имущества и доку­ментов, принудительное прекращение права собственности, взыскание незаконно полученного, отмена незаконных ак­тов и т.д.

Вопрос 2. Административные правоотношения

Условно административно-правовые отношения можно подразделить на внутриаппаратные отношения и взаимоот­ношения органов исполнительной власти с гражданами, юридическими лицами и государством.

Взаимоотношения сторон в области административного права неравные. Один из субъектов обязательно обладает властью, основанной на законе.

Административные правоотношения — правоотношения, в которых субъекты обладают властью, а их взаимоотношения основываются на началах «власть — подчинение».

В административных отношениях важным является уме­ние властвовать и подчиняться. Такие отношения складыва­ются по волеизъявлению одной из сторон. Например, сотруд­ник милиции штрафует водителя, нарушившего правила дорожного движения. Работник правоохранительных органов наделен властью и определенной компетенцией. А правона­рушитель обязан подчиниться закону и власти милиционера.

Компетенция — совокупность юридических прав и обязанно­стей органа или должностного лица, закрепленных в норма­тивных актах.

Закон, например, позволяет отдельным лицам давать указания, не разрешать определенные действия, отказывать Российской Федерации подразделяют на виды:

• органы государственной власти — Президент РФ, Феде­ральное Собрание РФ;

* органы государственного управления — Правительство РФ, министерства, федеральные службы, агентства, администрация государственный предприятий. Их называют исполнительно-рас­порядительными органами;
* органы надзора и контроля — Конституционный Суд РФ, Генеральный прокурор РФ;
* органы охраны правопорядка (милиция);
* органы защиты государства — армия, внешняя разведка и контрразведка, пограничная и таможенная службы.

Споры между различными сторонами административных отношений решаются, как правило, в административном порядке — через вышестоящие властные органы и организа­ции. Можно обратиться в суд.

Важными субъектами административных правоотноше­ний выступают органы исполнительной власти.

Органы исполнительной власти

К федеральным органам исполнительной власти относят­ся: Правительство РФ, федеральные министерства, федераль­ные службы России, федеральные агентства. Федеральное министерство осуществляет функцию по выработке государ­ственной политики в определенной сфере. Его возглавляет министр, который входит в состав Правительства РФ. Мини­стерство осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении федеральных служб и федераль­ных агентств.

К территориальным (региональным) федеральным орга­нам исполнительной власти относятся: государственная на­логовая инспекция, военкоматы и др. Эти органы находятся в подчинении соответствующих вышестоящих федеральных органов исполнительной власти.

Органы исполнительной власти различных субъектов Федерации отличаются друг от друга. Они могут иметь разные структуру и названия. Органы исполнительной власти субъек­тов Федерации могут быть представлены: правительством рес­публики и других субъектов Федерации, президентами республик, администрациями краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, минис­терствами, отделами, департаментами.

Для реализации своих задач органы исполнительной власти издают соответствующие нормативные акты. Акты федеральных органов исполнительной власти обязательны для соответствую­щих органов исполнительной власти субъектов Федерации. В то же время органы исполнительной власти субъектов Федерации в пределах своей компетенции самостоятельны. В случае расхож­дения между федеральным законом и иным нормативным актом Российской Федерации, изданным вне пределов ведения России и ее совместного ведения с субъектами Федерации, действует акт субъекта Федерации.

Первичным элементом системы исполнительной власти является государственный орган. Он наделен властными пол­номочиями и участвует в реализации функций государства. Эти полномочия выражаются в праве органа от имени госу­дарства издавать юридические акты и применять меры, обес­печивающие их реализацию, в том числе меры принуждения.

Государственная должность — должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Федерации, а также в иных государствен­ных органах с установленным кругом обязанностей по испол­нению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за ис­полнение этих обязанностей.

Государственная служба регулируется Федеральным за­коном «О системе государственной службы Российской Фе­дерации», Федеральным законом «О государственной граж­данской службе Российской Федерации».

Система государственной службы включает в себя сле­дующие виды:

* государственная гражданская служба;
* военная служба;
* правоохранительная служба.

Государственная гражданская служба — вид государствен­ной службы, представляющей собой профессиональную слу­жебную деятельность граждан на должностях по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных орга­нов, государственных органов субъектов Федерации.

Гражданский служащий — гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы, получающий денежное содержание за счет средств фе­дерального бюджета или бюджета субъекта Федерации.

Должности гражданской службы подразделяются на ка­тегории (руководители, помощники, специалисты, обеспе­чивающие специалисты) и группы (высшие, главные, веду­щие, старшие, младшие должности гражданской службы).

Каждый гражданский служащий имеет право на получение информации и материалов, необходимых для исполнения дол­жностных обязанностей, на внесение предложений о совершен­ствовании деятельности государственного органа; должностной рост на конкурсной основе; профессиональную переподготовку, повышение квалификации; защиту своих прав и законных инте­ресов на гражданской службе.

Каждый гражданский служащий обязан соблюдать законы; исполнять добросовестно должностные обязанности и поручения соответствующих руководителей, за исключением незаконных; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций; не разглашать сведе­ния, составляющие государственную тайну, и т.д.

Закон ограничивает деятельность лиц, которые обладают статусом гражданского служащего. Например, им запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграж­дения и подарки. Гражданские служащие не могут использо­вать должностные полномочия в интересах политических партий, общественных и религиозных объединений, а также публично выражать отношение к ним.

Вопрос 3. Понятие административного правонарушения

Любое правонарушение, согласно закону, влечет за собой юридическую ответственность. Административное правона­рушение является основанием применения мер администра­тивного принуждения к тому, кто нарушил право.

Административное правонарушение — противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных пра­вонарушениях или соответствующими законами субъектов Федерации установлена административная ответственность.

Действие представляет собой сознательное, волевое, активное поведение человека, а бездействие — пассивное поведение, которое тоже может быть противоправным. При­мером последнего может служить неоплата проезда в обще­ственном транспорте.

Административное правонарушение связано с волевыми сознательными поступками людей. В Кодексе РФ об адми­нистративных правонарушениях закреплены виды админис­тративных правонарушений и наказания за их совершение.

Закон признает правонарушением только конкретное по­ведение людей, а не их мысли и убеждения.

В связи с тем, что в реальной жизни совершаются различ­ные виды правонарушений, законодатель выделяет несколь­ко видов административных проступков, устанавливая раз­личную ответственность за их совершение. Например, некоторые проступки посягают на права граждан: нарушение права гражданина на ознакомление со списком избирателей, участников референдума, вмешательство в работу избира­тельной комиссии, нарушение установленного порядка опубликования документов, связанных с подготовкой и про­ведением выборов. Другие административные правонаруше­ния посягают на здоровье, санитарно-эпидемиологическое бла­гополучие населения и общественную нравственность. К таким правонарушениям относятся: сокрытие источника зараже­ния ВИЧ-инфекцией, незаконное занятие частной медицин­ской практикой, целительством, незаконное приобретение либо хранение наркотических средств, вовлечение несовер­шеннолетнего в употребление спиртных напитков и т.д.

Не меньший вред людям наносят административные пра­вонарушения в области охраны собственности. К ним отно­сят самовольное занятие земельного участка, пользование объектами животного мира без разрешения (лицензии), уничтожение или повреждение чужого имущества и т.д. Особо выделяется мелкое хищение чужого имущества путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты при отсут­ствии признаков уголовного преступления.

Административные правонарушения в области охраны окружающей природной среды и природопользования заключа­ются в несоблюдении экологических и санитарно-эпидемио­логических требований при обращении с отходами про­изводства, нарушении правил охраны водных объектов, уничтожении мест обитания животных и др.

Административные правонарушения в промышленности, строительстве и энергетике состоят в нарушении норм и правил безопасности гидротехнических сооружений, пра­вил или норм эксплуатации машин и оборудования.

Многие административные правонарушения могут совер­шаться на транспорте. К ним относят действия, угрожающие безопасности движения на железнодорожном и водном транспорте, действия, угрожающие безопасности полетов.

Немалую опасность для людей имеют административ­ные правонарушения в области дорожного движения. К ним относятся: управление транспортным средством водителем, не имеющим при себе документов, предусмотренных Пра­вилами дорожного движения, и т.д. Так, нарушение Правил дорожного движения пешеходом влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере 100 руб.

Разновидностью административных правонарушений являются проступки в области связи и информации, а также в области предпринимательской деятельности. К последнему виду, например, относится незаконная продажа товаров (иных вещей), свободная реализация которых запрещена или ограничена.

К числу административных правонарушений, посягаю­щих на общественный порядок и общественную безопас­ность, относятся: мелкое хулиганство, демонстрирование фашистской атрибутики или символики, появление в обще­ственных местах в состоянии опьянения и др. Так, появление в состоянии опьянения несовершеннолетних в возрасте до 16 лет, а равно распитие ими алкогольной и спиртосодер­жащей продукции, потребление ими наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, иных одур­манивающих веществ на улицах, стадионах, в скверах, пар­ках, в транспортном средстве общего пользования, в других общественный местах влечет наложение административного штрафа на родителей или иных законных представителей не­совершеннолетних в размере от 300 до 500 руб.

Вопрос 4. Административная ответственность

Административной ответственности подлежит лицо, до­стигшее к моменту совершения административного правона­рушения возраста 16 лет. С учетом конкретных обстоятельств дела и данный: о лице в возрасте от 16 до 18 лет комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав подросток мо­жет быть освобожден от административной ответственности с применением к нему меры воздействия согласно закону.

Административной ответственности подлежит должно­стное лицо в случае совершения им административного пра­вонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Военнослужащие и призванные на военные сборы граж­дане несут ответственность за административные правона­рушения в соответствии с дисциплинарными уставами. Сотрудники органов внутренних дел, уголовно-исполни­тельной системы, государственной противопожарной служ­бы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов несут дисциплинарную ответственность за административные правонарушения в соответствии с нормативными правовы­ми актами, регламентирующими порядок прохождения службы в указанных органах.

Иностранные граждане, лица без гражданства и иност­ранные юридические лица, совершившие на территории Российской Федерации административные правонаруше­ния, подлежат административной ответственности на общих основаниях.

Если лицо причинило вред в состоянии крайней необходи­мости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам окружающих, то админист­ративная ответственность не наступает. Не подлежит адми­нистративной ответственности и физическое лицо, которое во время совершения противоправных действий (бездейст­вия) находилось в состоянии невменяемости. Такой человек не мог осознавать фактический характер и противоправ­ность своих действий (бездействия) либо руководить ими вследствие хронического психического расстройства, вре­менного психического расстройства, слабоумия или иного болезненного состояния психики.

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

Законодательством установлен особый порядок привле­чения к административной ответственности.

Административная ответственность — применение к фи­зическому или юридическому лицу, совершившему админи­стративное правонарушение, мер административного нака­зания.

Административное наказание применяется за соверше­ние административного правонарушения в целях преду­преждения совершения новых правонарушений.

Вопрос 5. Меры административного наказания

За совершение административных правонарушений мо­гут устанавливаться и применяться следующие администра­тивные наказания:

* предупреждение;
* административный штраф;
* возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;
* конфискация орудия совершения или предмета адми­нистративного правонарушения;
* лишение специального права, предоставленного физи­ческому лицу;
* административный арест;
* административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без граж­данства;
* дисквалификация.

Предупреждение выражается в официальном порицании лица. Оно выносится в письменной форме.

Административный штраф — денежное взыскание. Оно зачисляется в бюджет России.

Возмездность изъятия орудия совершения или предмета административного правонарушения выражается в их прину­дительном изъятии и реализации с передачей бывшему соб­ственнику вырученной суммы за вычетом расходов на реали­зацию изъятого предмета.

Конфискация орудия совершения или предмета админист­ративного правонарушения — принудительное безвозмездное обращение вещей в государственную собственность. Конфискация назначается судьей.

Лишение физического лица, совершившего административ­ное правонарушение, ранее предоставленного ему специаль­ного права устанавливается за грубое или систематическое на­рушение порядка пользования этим правом. Оно также назначается судьей сроком от одного месяца до двух лет.

Административный арест — содержание нарушителя в условиях изоляции от общества. Он устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвы­чайного положения или режима в зоне проведения контр­террористической операции — до 30 суток. Административ­ный арест назначается судом.

Дисквалификация устанавливается на срок от шести меся­цев до трех лет. Она заключается в лишении человека права занимать руководящие должности в органе управления юри­дического лица и т.д.

Дисквалификация может быть применена к лицам, осущест­вляющим организационно-распорядительные или администра­тивно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридичес­кого лица, в том числе к арбитражным управляющим.

При назначении административного наказания человеку учитываются характер совершенного им административного правонарушения, личность виновного, его имущественное положение, обстоятельства, смягчающие административную ответственность, и обстоятельства, отягчающие админист­ративную ответственность.

При назначении административного наказания юриди­ческому лицу учитывается также его финансовое положение.

Назначение административного наказания не освобож­дает лицо от исполнения обязанности, за неисполнение ко­торой административное наказание было назначено.

Никто не может нести административную ответственность дважды за одно и то же административное правонарушение.

На практике при назначении административного наказа­ния обязательно учитываются обстоятельства, смягчающие административную ответственность:

1) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение;

1. добровольное сообщение о своем правонарушении;
2. предотвращение вредных последствий, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причи­ненного вреда;
3. совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
4. совершение административного правонарушения несовершеннолетним;
5. совершение административного правонарушения бе­ременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Однако есть обстоятельства, которые отягчают админи­стративную ответственность.

К ним относят:

1. продолжение противоправного поведения, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;
2. повторное совершение однородного административного правонарушения, если за совершение первого административ­ного правонарушения лицо уже подвергалось административ­ному наказанию, по которому не истек срок, предусмотрен­ный Кодексом РФ об административных правонарушениях;
3. вовлечение несовершеннолетнего в совершение адми­нистративного правонарушения;
4. совершение административного правонарушения группой лиц;
5. совершение административного правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычай­ных обстоятельствах;

6) совершение административного правонарушения в состоянии опьянения.

Важно знать, что постановление по делу об администра­тивном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев со дня совершения административного правонарушения. Если совершено сразу несколько правона­рушений, административное наказание назначается за каж­дое из них.

Лицо считается подвергнутым наказанию в течение од­ного года со дня окончания исполнения постановления о на­казании.

Лекция 29.

ТЕМА: ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

Вопрос 1. Органы, рассматривающие дела об административных правонарушениях

Когда возникает спор любого характера, человек пытается разобраться в том, кто и как может помочь в его разрешении. Некоторые желают незамедлительно привлечь компетентные органы, надеясь, что именно они быстро восстановят спра­ведливость, другие же настаивают на мирном решении проблемы. Народная мудрость гласит: «Худой мир лучше доброй ссоры».

Административные правонарушения многочисленны. Многообразны и органы, рассматривающие дела об админи­стративных правонарушениях. Если исходить из юридичес­кой практики, то надо признать, что чаще всего граждане страдают от такого административного правонарушения, как мелкое хулиганство. В статье 20.1 Кодекса РФ об администра­тивных правонарушениях оно определяется следующим образом: «Мелкое хулиганство, то есть нецензурная брань в общественных местах, оскорбительное приставание к граж­данам или другие действия, демонстративно нарушающие общественный порядок и спокойствие граждан».

Мелкое хулиганство влечет наложение административного штрафа в размере от 500 до 1000 руб. или административный арест на срок до 15 суток.

Если совершается данное правонарушение, то потерпев­ший должен написать заявление в орган внутренних дел (ми­лицию) по месту совершения мелкого хулиганства, то есть в районное (городское) отделение внутренних дел. Собрав необходимые доказательства, орган дознания передает мате­риалы в суд, который принимает соответствующее решение.

Задачами производства по делам об административный право­нарушениях являются всестороннее, полное, объективное и свое­временное выяснение обстоятельств каждого дела, разрешение его в соответствии с законом, обеспечение исполнения вынесен­ного постановления, а также выявление причин и условий, спо­собствовавших совершению административных правонарушений.

Дела об административных правонарушениях могут рас­сматриваться судьями, комиссиями по делам несовершен­нолетних и защите их прав, федеральными органами испол­нительной власти, а также иными уполномоченными на то государственными органами. Некоторые дела об админист­ративных правонарушениях рассматривают начальники управлений внутренних дел, их заместители, руководитель и сотрудники Государственной инспекции безопасности до­рожного движения, государственные инспектора дорожного надзора, участковые инспектора. В пределах своей компе­тенции споры административного характера рассматривают федеральные органы МВД, таможенные органы, органы экспортного контроля, пограничные органы, государствен­ные инспекции труда, органы, осуществляющие государст­венный контроль и надзор в области защиты растений, за ис­пользованием и охраной водных объектов, территорий государственных заповедников, национальных парков, ор­ганы рыбоохраны, органы российской транспортной ин­спекции, органы автомобильного, железнодорожного транс­порта и др.

Дела об административных правонарушениях, предусмотрен­ных законами субъектов Федерации, рассматриваются в пределах полномочий, установленных этими законами:

* мировыми судьями;
* комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав;
* уполномоченными органами и учреждениями органов ис­полнительной власти субъектов Федерации;
* административными комиссиями, иными коллегиальными органами, создаваемыми в соответствии с законами субъектов Федерации.

Дела об административных правонарушениях в пределах своих полномочий могут рассматривать руководители соот­ветствующих федеральных органов исполнительной власти, учреждений, их заместители; руководители структурных под­разделений и территориальный: органов соответствующих фе­деральных органов исполнительной власти, их заместители.

Реализация мер юридической ответственности за административные правонарушения

Как же реализуются предусмотренные законом меры юридической ответственности по отношению к лицам, со­вершившим административные проступки?

Постановление о назначении административного нака­зания в виде предупреждения исполняется судьей, органом, должностным лицом, вынесшими постановление.

При назначении административного штрафа он должен быть уплачен лицом, привлеченным к административной ответственности, не позднее 30 дней со дня вступления по­становления о наложении административного штрафа в за­конную силу.

Если нарушителем оказался несовершеннолетний и у него нет самостоятельного заработка, административный штраф взыскивается с его родителей или иных законных представи­телей. Сумма, которую следует заплатить, вносится в банк. Если лицо не заплатило штраф, то копия постановления о на­ложении административного штрафа направляется судьей, органом, должностным лицом, вынесшими постановление, в организацию, где привлеченный к административной ответ­ственности работает, учится либо получает пенсию.

Однако бывает так, что правонарушитель нигде не рабо­тает, а потому взыскать штраф из его доходов невозможно. В этом случае помощь должен оказать судебный пристав. Он может обратить административное взыскание на имущество нарушителя.

Штраф можно взимать и на месте совершения правона­рушения. При этом нарушителю выдается квитанция.

Постановление-квитанция составляется в двух экземпля­рах и подписывается должностным лицом, назначившим ад­министративное наказание, и лицом, привлеченным к адми­нистративной ответственности.

Постановление судьи об административном аресте ис­полняется органами внутренних дел немедленно после выне­сения такого постановления. Лицо, подвергнутое админист­ративному аресту, содержится под стражей. При исполнении постановления об административном аресте осуществляется личный досмотр лица, подвергнутого административному аресту. Срок административного задержания засчитывается в срок административного ареста.

Вопрос 2. Особенности судебного производства по делам об административных правонарушениях

Выработаны особые правила осуществления судебного производства по делам об административных правонаруше­ниях. По общему правилу оно ведется на русском языке — государственном языке Российской Федерации. Такие дела подлежат открытому рассмотрению. В некоторых случаях разрешение споров осуществляется тайно при гласном вы­несении окончательного результата. Это происходит тогда, когда речь идет о государственной, военной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, а равно в случаях, когда этого требуют интересы обеспечения безопасности лиц, участвующих в производстве по делу об административ­ном правонарушении.

В производстве по делу об административном правонару­шении может участвовать защитник, который осуществляет юридическую помощь оказавшемуся в беде человеку. В каче­стве защитника допускается адвокат. Его полномочия удостоверяются ордером. Для других защитников оформляются доверенности. Защитник должен быть допущен к делу с мо­мента составления протокола об административном право­нарушении, а если человек задержан — то с момента адми­нистративного задержания.

Лица, которые участвуют в производстве по делам об ад­министративных правонарушениях, называются участника­ми. У каждого из них есть свои права и обязанности, кото­рые охраняются законом.

Например, потерпевшим может быть как человек, так и организация, которым причинен физический, имуще­ственный и моральный вред. Он вправе знакомиться со все­ми материалами дела об административном правонаруше­нии, давать объяснения, представлять доказательства, заявлять ходатайства и отводы, пользоваться юридической помощью представителя. Кроме того, потерпевший может обжаловать постановление по своему делу.

Законными представителями физического лица являют­ся его родители, усыновители, опекуны или попечители. За­конными представителями юридического лица являются его руководитель, а также иное лицо, признанное в соответст­вии с законом или учредительными документами органом юридического лица.

Пытаясь выяснить, что же в действительности произошло и кто виноват в случившемся, компетентные органы нередко привлекают тех людей, которым известны обстоятельства де­ла. В этом случае участниками производства становятся сви­детели. Свидетель обязан явиться по вызову, дать правдивые показания. Он отвечает на вопросы и удостоверяет это под­писью в протоколе. Свидетель вправе не свидетельствовать против себя, супруга, близких родственников. Он может делать замечание о неправильной записи своих слов.

Когда свидетелю нет и 14 лет — обязательно присутствие педагога или психолога, а в случае необходимости — родителя. Если установлено, что правонарушение действительно произошло, есть тот, кто обвиняется в содеянном, следует доказать вину этого лица. Для этого требуется собрать дока­зательства. Фактические данные устанавливаются протоко­лом об административном правонарушении, объяснениями лица, показаниями свидетелей, потерпевших, заключения­ми эксперта. Не допускается использование доказательств, полученных с нарушением закона. В качестве доказательств могут быть признаны материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи, информационных баз и пр.

Доказательства — любые фактические данные, на основании которых суд, орган либо должностное лицо устанавливают на­личие или отсутствие события правонарушения.

Для рассмотрения дела об административном правонару­шении существуют установленные законом сроки. Напри­мер, судья, должностное лицо обязаны его рассмотреть в 15-дневный срок с момента получения протокола об адми­нистративном правонарушении. В некоторых случаях срок продлевается.

Однако если совершенное деяние повлекло за собой ад­министративный арест, то дело в отношении лица, подверг­нутого задержанию, рассматривается не позднее 48 часов с момента задержания.

Чтобы пресечь совершение правонарушения, установить личность того, кто нарушает порядок, применяются специ­альные меры.

В отдельных случаях человека могут принудительно до­ставить в отделение милиции, орган местного самоуправле­ния, чтобы составить протокол о случившемся.

Доставление — принудительное препровождение человека в целях составления протокола об административном право­нарушении, если невозможно его составить на месте совершения административного правонарушения.

В исключительных случаях человека могут просто огра­ничить в свободе, то есть подвергнуть административному задержанию. Например, должностные лица таможенных ор­ганов, выявив нарушение таможенных правил, могут задер­жать предполагаемых виновников.

Необходимо знать, что при административном задержании обязательно должен быть составлен протокол. Прежде чем его подписать, необходимо прочитать все сведения, которые зане­сены в этот документ. Сроки задержания не должны превы­шать трех часов (в отдельных случаях до 48 часов — например, если речь идет о посягательстве на государственную грани­цу РФ). При этом задержанному лицу разъясняются его права.

По просьбе задержанного в кратчайший срок о месте его на­хождения уведомляются родственники, защитник, админист­рация по месту работы или учебы. Об административном задер­жании несовершеннолетнего уведомляются его родители. Несовершеннолетние содержатся отдельно от взрослых.

Административное задержание — кратковременное огра­ничение свободы физического лица.

Не каждому разрешено осуществлять административное задержание. Это могут делать только: должностные лица ор­ганов внутренних дел (милиции); старшее в месте располо­жения охраняемого объекта должностное лицо ведомствен­ной охраны или вневедомственной охраны при органах внутренних дел, военнослужащие внутренних войск Минис­терства внутренних дел РФ; должностные лица военной ав­томобильной инспекции и т.д.

В отдельных случаях, для того чтобы обнаружить орудия или предметы административного правонарушения, прово­дится личный досмотр или досмотр вещей.

Личный досмотр производится лицом одного пола с тем, кого досматривают, в присутствии двух понятых того же пола.

Законом допускается личный досмотр или досмотр ве­щей без понятых. Обычно это происходит тогда, когда име­ются основания считать, что у человека есть оружие, предме­ты, с помощью которых может быть причинен ущерб, вред окружающим.

О личном досмотре, досмотре вещей, находящихся при физическом лице, составляется протокол.

В ряде случаев проводится досмотр транспортного сред­ства. Обычно при этом присутствует его владелец. Об этом

составляется протокол или делается запись в протоколе об административном задержании. При этом можно осущест­влять видеозапись, которая прилагается к такому протоколу.

Допускается изъятие вещей и документов, которые явились орудиями совершения правонарушения и служат доказательст­вами произошедшего. Например, может быть изъято води­тельское удостоверение, что обязательно должно быть зафиксировано в протоколе об административном правона­рушении. Допускается и составление отдельного протокола об изъятии вещей и документов. Копия такого протокола должна быть вручена тому, у кого изъяты вещи. Если изъятые вещи быстро портятся, то их направляют на реализацию или уничтожение.

Если человек управляет транспортным средством в не­трезвом виде, его могут отстранить от управления и напра­вить на медицинское освидетельствование.

В отдельных случаях может применяться привод тех лиц, в отношении которых ведется производство по делу.

В процессе рассмотрения дела оглашается протокол об административном правонарушении, заслушиваются объяс­нения лиц, показания других участников, исследуются иные доказательства, заслушивается прокурор (если он участвует в деле). Прения сторон не предусмотрены. В процессе рас­смотрения дела можно заявлять ходатайства, отводы.

Ходатайство — здесь: официальная просьба о совершении процессуальных действий или принятии решений, обращен­ная к органу дознания, следователю, прокурору, судье.

Отвод — отстранение от участия в судебном процессе судьи, присяжного заседателя, прокурора, следователя, секретаря судебного заседания, эксперта, переводчика, если они лич­но, прямо или косвенно, заинтересованы в исходе дела или имеются иные обстоятельства, вызывающие сомнение в их беспристрастности. Отвод служит средством обеспечения объективности и беспристрастности разбирательства.

В результате рассмотрения дела выносится постановле­ние о назначении административного наказания или о пре­кращении производства по делу.

Постановление может быть обжаловано: если оно выне­сено судьей — то в вышестоящий суд, если коллегиальным органом — то в районный суд, если должностным лицом — то в вышестоящий орган или в суд. По результатам рассмот­рения жалобы выносится решение.

Жалоба на постановление по делу об административном пра­вонарушении государственной пошлиной не облагается. Зако­ном установлены сроки обжалования — такую жалобу можно по­дать в течение 10 суток со дня вручения копии постановления. Если все же срок пропущен, то он может быть восстановлен су­дьей или должностным лицом по ходатайству заинтересованно­го лица.

Дело об административном правонарушении рассмат­ривается по месту его совершения или по месту жительства лица.

Постановление о назначении административного нака­зания не подлежит исполнению в случае, если оно не было приведено в исполнение в течение года со дня вступления в законную силу.