

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

С.С. Демцура, О.Н. Мулюкова

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ И
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

г. Челябинск, 2024г.

УДК 34(075.32)
ББК 67я723

Рецензенты

Якупов В.Р., доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры Э,УиП ППИ «ЮУрГГПУ»

Тюнин А.И., кандидат педагогических наук, доцент кафедры Э,УиП ППИ «ЮУрГГПУ»

Демцура С.С., Мулюкова О.Н.. Правовое регулирование предпринимательских и трудовых отношений: учебное пособие/ С.С. Демцура, О.Н. Мулюкова – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера». - 2024. – 80 с.

ISBN 978-5-93162-881-3

В учебном пособии рассматриваются базовые правовые понятия, необходимые для освоения студентами правового статуса человека и гражданина в РФ, правового регулирования предпринимательских и трудовых отношений, а также юридической ответственности.

Учебное пособие содержит конспекты лекций, вопросы для обсуждения, методические рекомендации по выполнению практических заданий и самостоятельной работы по дисциплине.

Данное учебное пособие предназначается для студентов высших и средних профессиональных образовательных организаций, преподавателям, а также будет интересен всем интересующимся вопросами правового обеспечения различных видов профессиональной деятельности.

ББК 67я723

© Демцура С.С., Челябинск, 2024г.
© Мулюкова О.Н., Челябинск, 2024г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЕ	
1.1. Основные понятия социальных норм	5
1.2. Нормативно-правовой акт в государственной системе	11
1.3. Отраслевое распределение права и правовые нормы	14
Вопросы и практические задания	17
ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	
2.1. Трудовое право, как отрасль права	19
2.2. Трудовые правоотношения	23
2.3. Трудовая право-дееспособность	25
2.4. Понятие трудового договора, его виды	27
2.5. Заключение трудового договора	29
Вопросы и практические задания	49
ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
3.1. Понятие предпринимательской деятельности, ее признаки	50
3.2. Виды и формы предпринимательства	53
3.3. Источники права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ	56
3.4. Понятие и структура предпринимательских правоотношений и формы собственности	59
Вопросы и практические задания	64
КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ	66
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	74

ВВЕДЕНИЕ

Возрастание роли права в жизни нашего общества нашло свое отражение и в содержании образования. В частности, в учебные планы средних профессиональных учебных заведений наряду с дисциплинами правовой направленности, введена учебная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Учебное пособие адресовано студентам, аспирантам и преподавателям образовательных учреждений. Его содержание базируется на требованиях Федерального государственного образовательного стандарта профессионального образования по специальностям разного направления.

В результате изучения данной дисциплины студент должен:
иметь представление:

— о правовом положении субъектов правоотношений в сфере профессиональной деятельности.

знать:

— законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

— права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности.

По своей сути, право — это регулятор общественных отношений. Его предназначение состоит в том, чтобы упорядочить жизнь общества, обеспечить его нормальное функционирование и развитие. Однако не все общественные отношения, не все сферы жизни общества в одинаковой степени являются предметом правового регулирования.

Следует помнить о том, что до права и вместе с ним существовали и существуют обычаи и традиции, мораль, религия, которые также выступают как важнейшие регуляторы общественных отношений. И только вместе они могут обеспечить нормальное развитие общества. Причем в различных сферах жизни общества роль каждого из этих социальных регуляторов не одинакова.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЕ

1.1. Основные понятия социальных норм

Человеческое общество — сложная социальная система. Оно состоит из людей (индивидуумов), понимающих необходимость взаимодействия между собой в силу наличия у них постоянных общих потребностей и интересов, которые эти индивидуумы могут удовлетворить только совместными усилиями. Разнообразные формы взаимодействия между людьми, а также связи, возникающие между различными социальными группами, называются общественными отношениями.

Однако не все общественные отношения, не все сферы жизни общества в одинаковой степени являются предметом правового регулирования. Следует помнить о том, что до права и вместе с ним существовали и существуют обычаи и традиции, мораль, религия, которые также выступают как важнейшие регуляторы общественных отношений. И только вместе они могут обеспечить нормальное развитие общества. Причем в различных сферах жизни общества роль каждого из этих социальных регуляторов не одинакова.

Значительная часть общественных отношений носят противоречивый характер, поскольку цели и интересы их участников далеко не всегда совпадают. А если интересы разнонаправлены и противоположны — между людьми могут возникать конфликты. В определенной степени общественные конфликты в нашей жизни неизбежны. Главное, необходимо научиться управлять ими, стремиться к тому, чтоб разрешать их с наименьшими издержками для общества. Одним из способов согласования интересов людей и сглаживания возникающих между ними и их группами конфликтов является нормативное регулирование, т.е. регулирование поведения индивидуумов при помощи социальных норм.

Под *социальными нормами* понимаются общие правила и образцы поведения людей в обществе, обусловленные общественными отношениями и являющиеся результатом сознательной деятельности людей. Социальные нормы вырабатываются отдельной группой людей или обществом в целом.

Существуют различные виды социальных норм (рисунок 1). Чем же одни отличаются от других?

Во-первых, они регулируют разные общественные отношения.

Во-вторых, они адресованы разным людям и/или группам людей.

В-третьих, они по-разному возникают или создаются и доводятся до сведения тех, кому они адресованы, и чье поведение призваны регулировать.

В-четвертых, заставить людей исполнять эти нормы можно по-разному.

Нормы морали — это правила поведения, которые являются производными от представлений людей о добре и зле, о справедливости и несправедливости, о хорошем и плохом.

Нормы обычаев — правила поведения, вошедшие в привычку в результате их многократного повторения. Обычаи морального содержания называются *нравами*. Разновидностью обычаев считаются традиции, которые выражают стремления людей сохранить определенные идеи, ценности, полезные формы поведения. Основой жизнестойкости традиции является бережное отношение к истории своего народа[7; 25; 26].

Другая разновидность обычаев — это *ритуалы* — правила поведения, самым главным в которых является строго заданная форма исполнения. Само содержание не очень важно, главное значение имеет именно форма. Особая группа ритуальных действий — это *обряды*, заключающиеся в выполнении некоторых символических действий.

Религиозные нормы — правила поведения, содержащиеся в различных священных книгах (Библия, Коран, Трипитака, У Цзин и др.).



Рисунок 1. Виды социальных норм

В Средние века жизнь людей в обществе регулировалась именно религиозными нормами, и до наших дней ряд теократических государств, таких как, например, Саудовская Аравия, Иран, Ватикан, регламентируют жизнь и поведение своих граждан, опираясь на религиозные нормы. Однако абсолютное большинство стран в мире (в том числе и Российская Федерация) представляют собой светские государства, в которых церковь официально отделена от государства, а общественные отношения регулируются нормами права. Религиозные же нормы в этих странах регулируют лишь частную жизнь и внутренний мир верующих. Иными словами — вести ли себя в соответствии с этими нормами или нет — определяет сам человек, а не государство. [6; 23; 27]

Корпоративные нормы — правила поведения, установленные организациями. Это могут быть общественные организации, некоммерческие ассоциации, разнообразные фонды и союзы и др. Большая часть этих норм носит организационный характер, т.е. они создаются для того, чтобы урегулировать порядок деятельности самой организации.

Правовые нормы — правила поведения, установленные или санкционированные государством, а иногда и непосредственно народом, исполнение которых обеспечивается авторитетом и/или принудительной силой государства.

До возникновения государства поведение людей регулировалось в основном нормами обычаев. Тогда член племени поступал так, как остальные. Но по мере того как человеческое общество развивалось и появилось государство, «пальма первенства» в регулировании поведения людей в обществе перешла к нормам права.

Норма права — установленное или санкционированное государством и охраняемое им общеобязательное правило поведения, регулирующее общественные отношения.

Для норм права характерны черты, присущие всем видам социальных норм:

- 1) они представляют собой правила поведения людей в обществе;
- 2) имеют так называемый общий характер, т.е. рассчитаны на многократное применение, действуют непрерывно и адресованы не конкретному человеку, а персонально неопределенному кругу лиц;
- 3) являются результатом сознательно-волевой деятельности людей, т.е. возникают не случайно и не спонтанно, а выражают чью-то волю — конкретных людей, влиятельных в обществе социальных сил и групп, всего народа[17; 23; 28].

Однако у них есть и отличия (рисунок 2).



Рисунок 2. Признаки нормы права

Первое отличие правовой нормы от нормы любого другого вида состоит в том, что она устанавливается государством.

Для создания таких норм в государствах, как правило, создаются специальные органы (парламент, дума, правительство, конгресс, и т.д.).

Второе отличие правовой нормы от любой иной заключается в том, что она носит общеобязательный характер. Иными словами, в отличие от религиозных норм, в отношении которых человек сам определяет, придерживаться их или нет, требования нормы права члены общества исполнять обязаны.

Третье отличие состоит в том, что правовая норма охраняется и защищается государством. Это означает, что если какой-то член общества не будет добровольно вести себя так, как предписано в правовой норме, государство заставит его это сделать. Для этого в государстве созданы и действуют специальные органы, которые называются правоохранительными и правоисполнительными (полиция, прокуратура, суд).

И наконец, четвертое отличие правовой нормы от остальных видов социальных норм — ее формальная определенность. Правовая норма должна иметь письменную форму и содержаться в специальных документах, которые называются нормативно-правовыми актами.

Каждая норма права характеризуется четкой структурой и состоит из нескольких элементов, которые называются *гипотеза, диспозиция и санкция*.

Гипотеза — это часть правовой нормы, в которой определяются условия, обстоятельства, при наличии которых норма начинает действовать.

Диспозиция — это часть правовой нормы, которая указывает, каким должно быть поведение людей при наличии обстоятельств, предусмотренных гипотезой.

Санкция — это часть правовой нормы, которая указывает на неблагоприятные последствия, которые могут быть применены к нарушителю, не выполнившему требований диспозиции. Санкция показывает отрицательное отношение государства к тому, кто нарушил

требования правовой нормы. Как правило, именно в санкции указывается мера и степень ответственности, которую понесет нарушитель (штраф, взыскание, возмещение ущерба, лишение свободы и пр.) [7; 17; 23].

Различают несколько видов правовых норм.

1. В зависимости от вида регулируемых общественных отношений нормы делятся на конституционно-правовые, административно-правовые, гражданско-правовые, уголовно-правовые, семейно-правовые и т.п. Правовые нормы существуют в рамках определенных отраслей права, объединяют сходные правовые нормы и регулируют похожие общественные отношения.

2. По юридической силе все правовые нормы можно разделить на нормы законов и нормы подзаконных актов. Юридическая сила нормы зависит от места, которое занимает государственный орган, который ее издал, в общей системе органов государства. Высшей юридической силой обладают нормы Конституции (их иногда выделяют в отдельную группу).

3. По характеру содержащихся в их тексте правил поведения все правовые нормы могут быть разделены:

- на обязывающие (устанавливают обязанность совершать определенные положительные действия),
- запрещающие (устанавливают обязанность не совершать запрещенных действий)
- управомочивающие (предоставляют права на совершение определенных положительных действий).

4. По способу установления правил поведения, нормы делятся на *императивные* (не допускают никаких отступлений от установленного ими правила поведения, действуя независимо от желания тех людей и организаций, на которых распространяются) и *диспозитивные* (предоставляют субъектам права возможность самим определять конкретное содержание своих прав и обязанностей).

5. По функциональному назначению правовые нормы подразделяют на *материальные* (устанавливают права и обязанности участников правовых отношений) и *процессуальные* (регулируют порядок деятельности компетентных государственных органов по осуществлению и защите материальных норм) [7; 17; 23].

Таким образом, можно сделать вывод, что правовые нормы тесно взаимосвязаны с государством, причем, они становятся формально определенными и общеобязательными только в результате деятельности государства. Так же, государство гарантирует исполнение правовых норм, и охраняет их от нарушения.

1.2. Нормативно-правовой акт в государственной системе

Абсолютное большинство правовых норм содержатся в специальных источниках права, которые называются нормативно-правовыми актами.

Нормативно-правовой акт — это изданный компетентным государственным органом документ, содержащий правила поведения, обязательные для тех лиц и/или организаций, которым он адресован.

Любой нормативно-правовой акт обладает определенной юридической силой, которая показывает его место в иерархии всех нормативно-правовых актов, и, в свою очередь, зависит от места государственного органа, принявшего этот акт, в общей системе органов государства. В зависимости от юридической силы все нормативно-правовые акты делятся на две группы:

- 1) законы;
- 2) подзаконные нормативные акты.

Законы являются актами высшей юридической силы по отношению к другим правовым актам. При этом сами законы также делятся на виды в зависимости от юридической силы. Классификация законов Российской Федерации в порядке убывания юридической силы выглядит следующим образом:

1. Конституция Российской Федерации. Является основным законом государства. Она представляет собой акт наивысшей юридической силы. Ни один правовой акт на территории государства не может противоречить Конституции государства, устанавливающей основы регулирования общественных отношений, основы государственного и общественного строя.

2. Федеральные конституционные законы (ФКЗ). Принимаются только по вопросам, прямо предусмотренным Конституцией.

Например, федеральными конституционными законами регулируется деятельность Конституционного Суда, Верховного Суда, Высшего Арбитражного Суда, Президента, Правительства и ряд других вопросов.

3. Федеральные законы (ФЗ). Составляют основную массу законодательства. Они развивают, конкретизируют общие положения, установленные Конституцией и федеральными конституционными законами.

Федеральные законы подразделяются на две группы:

- 1) кодифицированные законы (кодексы, основы законодательства);
- 2) текущее законодательство.

Каждый закон состоит из отдельных утверждений, называемых статьями. В одной статье может содержаться как одна, так и несколько норм права. Статьи имеют порядковый номер. Каждая статья может быть в свою очередь разделена на части и пункты. Для удобства пользования законом его статьи объединяют в главы, а главы — в разделы[7; 17; 23].

Подзаконные нормативные акты — это принятые компетентными органами или должностными лицами государства на основании и во исполнение закона правовые акты, содержащие нормы права. Их основная задача — конкретизировать и детализировать предписания законов. Характерными признаками является то, что они:

- 1) принимаются на основе закона;
- 2) принимаются во исполнение закона;
- 3) не могут противоречить закону.

Классификация подзаконных актов Российской Федерации в порядке убывания юридической силы выглядит так:

- 1) указы Президента Российской Федерации;
- 2) постановления Правительства РФ;
- 3) акты министерств и ведомств: приказы, инструкции, положения и др.;
- 4) акты исполнительных органов субъектов РФ: указы Президентов (в республиках); постановления глав администраций (в иных субъектах) и самих администраций;
- 5) акты органов местного самоуправления;
- 6) локальные нормативно-правовые акты: акты руководителей предприятий, учреждений и организаций.

Ни одна правовая норма или нормативно-правовой акт не регулирует общественные отношения самостоятельно. Все существующие в государстве правовые нормы и нормативно-правовые акты логически неразрывны, взаимосвязаны и соподчинены[17; 23; 24].

Все вместе они образуют целостную систему, называемую системой законодательства государства (рисунок 3).

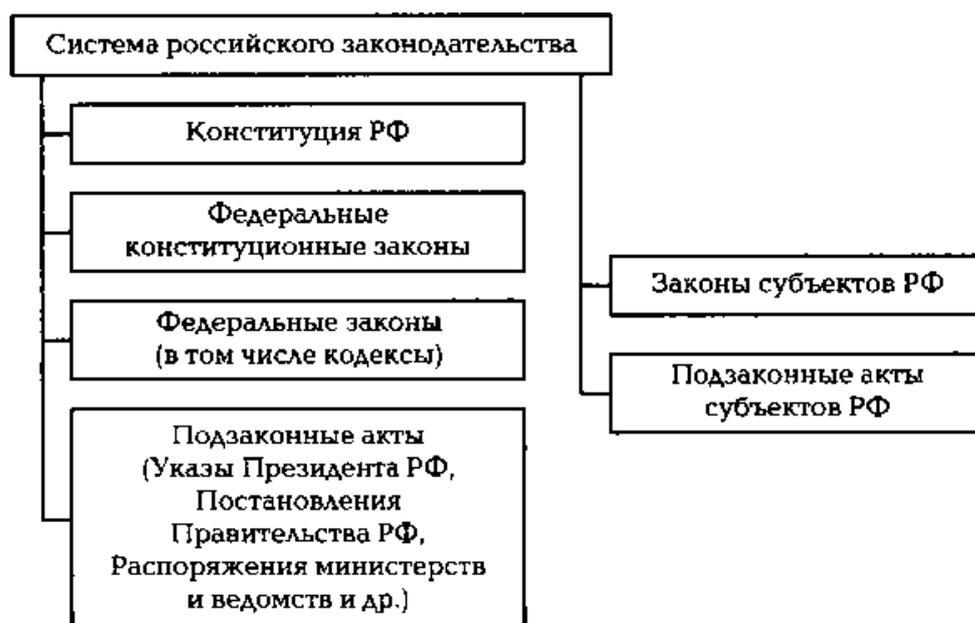


Рисунок 3. Система российского законодательства

Нормативно-правовые акты могут действовать в отношении всех граждан и юридических лиц, находящихся на территории государства, или лишь некоторых из них (ветеранов, пенсионеров, студентов, военнослужащих и т.п.). Однако из этого правила существуют исключения. Ряд законов распространяется только на граждан государства, они не действуют в отношении лиц без гражданства и иностранцев.

1.3. Отраслевое распределение права и правовые нормы

Разделение права на отрасли обусловлено тем, что общественные отношения весьма разнообразны, и соответственно юридические нормы, входящие в какую-то отрасль права, как бы «специализируются» в регулировании определенного вида общественных отношений.

Базовый ряд правовых норм, относится к следующим отраслям права:

1. ***Конституционное (государственное) право*** — совокупность правовых норм, закрепляющих основы общественного и государственного строя, правовое положение личности, порядок и деятельность высших органов государственной власти в стране, национально-государственное устройство и т. п. Основным источником конституционного права Российской Федерации является Конституция РФ.

2. ***Гражданское право*** — отрасль права, регулирующая имущественные, а также некоторые личные неимущественные отношения. Отношения в сфере гражданского права регулируются Гражданским кодексом РФ, федеральным гражданским законодательством.

3. ***Трудовое право*** — совокупность правовых норм, определяющих условия возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, вопросы охраны труда и т.п. Основным нормативно-правовым актом трудового права является Трудовой кодекс РФ.

4. ***Административное право*** — совокупность правовых норм, регулирующих управленческие отношения, складывающиеся в сфере

исполнительной власти (в деятельности органов государственного управления). Важнейший источник административного права — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

5. Гражданско-процессуальное право — совокупность норм права, регулирующих деятельность судов в связи с рассмотрением в них споров, возникающих в сфере гражданских, семейных, трудовых и иных отношений, а также деятельность арбитражных судов и нотариата. Отношения в сфере гражданского судопроизводства регулируются Гражданско-процессуальным и Арбитражным кодексами Российской Федерации.

Чтобы правильно понимать требования нормативно-правовых актов и содержащихся в них правовых норм, необходимо научиться их правильно толковать. Иначе норму права можно применить ошибочно: наказать невиновного, нарушить установленное правило поведения, не суметь воспользоваться предоставленным правом и т.д.

Толкование правовых норм это официальная деятельность государственных органов, общественных организаций, должностных лиц, граждан по установлению смысла и содержания норм права для их правильной реализации.

Толкование правовых норм бывает официальным и неофициальным.

Официальное толкование, выраженное в специальных актах, является обязательным при определении смысла юридической нормы в процессе применения права. Конституция РФ наделяет правом толкования издаваемых нормативно-правовых актов Верховный Суд РФ и Высший Арбитражный Суд РФ - давать разъяснения по вопросам судебной практики, а так же и за должностными лицами и государственными органами субъектов РФ.

Неофициально толкуют правовые нормы ученые-юристы, которые в своих статьях и книгах разъясняют смысл правовых предписаний. Примером такого толкования могут служить комментарии к отдельным законам, подготовленные различными научно-исследовательскими учреждениями, например, комментарий к Конституции РФ или комментарий к Уголовному

кодексу Российской Федерации. Эти комментарии не являются обязательным при применении права, однако учет их желателен в силу авторитета мнения ученых и практиков, разъясняющих смысл правовых норм[4; 17; 23].

Неофициально толковать нормы права может и любой человек, не имеющий профессиональной юридической подготовки: смысл правовых норм он может разъяснять и на основе собственного жизненного опыта. Только, относиться к результатам такого толкования следует очень осторожно — ведь оно может быть и неверным.

Результатом толкования нормы права является вывод о соотношении текста и смысла нормы права. В зависимости от него результат толкования может быть буквальным, ограничительным и расширительным.

При *буквальном* толковании смысл нормы и зафиксированный в нормативном акте текст полностью совпадают.

При *ограничительном* толковании точный смысл юридической нормы требует ее распространения на более узкий круг общественных отношений, чем это прямо вытекает из текста нормативного акта. Например, предусмотренная Конституцией РФ для всех граждан обязанность нести воинскую службу в результате толкования определяется как обязанность только для граждан-мужчин.

При *расширительном* толковании точный смысл юридической нормы требует распространения ее на более широкий круг общественных отношений, чем это прямо вытекает из текста нормативного акта[4; 17; 23].

Например, закрепленное в Конституции право граждан Российской Федерации осуществлять в полном объеме свои права и обязанности с 18 лет в результате толкования распространяется также и на иностранцев и лиц без гражданства, проживающих на территории России. Расширительное толкование в принципе является нежелательным. Поэтому в нормативно-правовых актах часто специально указывают, что то или иное положение нормы права является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

ВОПРОСЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. Что такое социальная норма?
2. Какие виды социальных норм вам известны?
3. Заполните таблицу, указав в левой колонке общие черты всех социальных норм, которые существуют в обществе, а в правой — перечислите те черты, которые отличают нормы разных видов друг от друга.

Какие общие черты у всех социальных норм?	Чем социальные нормы отличаются друг от друга?

4. Что такое норма права? Из каких элементов она состоит?
5. Приведите не менее 3 примеров известных вам правовых норм. В каких нормативно-правовых актах содержатся эти нормы?
6. Чем закон отличается от подзаконного акта?
7. Определите вид правовых норм, которые содержатся в статьях Конституции РФ. Будьте внимательны — в одной статье может содержаться не одна, а сразу несколько норм права.

А) Статья 19

1. Все равны перед законом и судом.
2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Б) Статья 22

1. Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность.

2. Арест, заключение под стражу и содержание под стражей допускаются только по судебному решению. До судебного решения лицо не может быть подвергнуто задержанию на срок более 48 часов.

В) Статья 31

Граждане Российской Федерации имеют право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование.

8. Что такое обратная сила закона? В каких случаях она возможна?

9. Согласно ч. 2 ст. 38 Конституции РФ «забота о детях, их воспитание — равное право и обязанность родителей». Предположите, при каком результате толкования этой правовой нормы возможно ее правильное применение?

10. Как вы понимаете русскую народную пословицу: «Закон — что дышло, куда повернул, туда и вышло»?

ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовое право, как отрасль права

Труд как процесс представляет собой созидательную деятельность людей, направленную на создание материальных и/или духовных ценностей. Для того чтобы участвовать в трудовой деятельности, человек должен обладать способностью к труду (рабочей силой) и иметь средства и предметы труда. Если таких средств и предметов у него нет, он вступает в общественные отношения с их владельцами — собственниками, работодателями и таким образом приобретают статус работника. Эти отношения регулируются трудовым правом.

Трудовое право — это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения (в частности, отношения по трудоустройству у конкретного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, отношения материальной ответственности сторон трудового договора в сфере труда, отношения по разрешению трудовых споров и др.).

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм права, составляющих единую целостную систему.

В системе трудового права можно выделить две части — Общую и Особенную, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

Общая часть включает в себя юридические нормы, определяющие наиболее принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом. В нее входят нормы, регулирующие: предмет отрасли,

принципы цели и задачи трудового права, правила действия трудовых норм во времени и пространстве и по кругу лиц, основания возникновения трудовых отношений и др.

В *Особенной части* трудового права объединены нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений: порядок приема на работу и увольнения, оплату труда, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры и др.

Источники трудового права

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

Главное место среди источников трудового права занимает ***Конституция Российской Федерации***, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации. В соответствии с ч. 1 ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ.

Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного в федеральном законе минимального размера заработной платы, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку[10; 17; 23].

Также Конституция РФ гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых. Работнику, который заключил трудовой договор, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют

международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ) (хотя Россия ратифицировала не все заключенные под эгидой МОТ конвенции).

Следующим по юридической силе источником трудового права являются **федеральные конституционные законы и федеральные законы**.

Среди них главным источником трудового права является **Трудовой кодекс Российской Федерации** (Трудовой кодекс РФ). Он вступил в силу с 1 февраля 2002 г. и состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс [7; 17; 24].

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают **подзаконные акты**, среди которых главенствующее место занимают **указы Президента РФ**, регулирующие общественные отношения в сфере труда. Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся и **постановления Правительства РФ**.

Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

Постановления, инструкции и разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития РФ (ранее — Федеральной службы по труду и занятости РФ, а еще ранее — Минтруда РФ) — следующие источники трудового права.

Эти акты, как правило, издаются, чтобы дать основу для закрепления соответствующих положений на локальном уровне, обеспечения правильного, единообразного толкования и применения, разъяснения

трудового законодательства. Другие министерства и федеральные органы исполнительной власти могут издавать акты, содержащие нормы трудового права в пределах, предусмотренных федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

Нормативные правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т.п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Широкое распространение в настоящее время получили заключаемые на различном уровне акты-соглашения между работниками (в лице их представителей) и работодателями. Эти акты представляют собой результат договоренностей сторон, участвовавших в переговорах на равноправной основе. Они могут быть как двух - (представители работников и представители работодателя), так и трех сторонними (третья сторона — представители государства).

Участники соглашений на основе двустороннего и трехстороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее нормотворчество в сфере применения труда.

Наконец, специфическим источником трудового права являются **локальные нормативные акты**, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. *locus* — место). Локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями[7; 23; 24].

Можно выделить следующие отличия этого вида источника трудового права:

- 1) они действуют в пределах конкретной организации (включая филиалы и представительства);
- 2) в основном действие их ограничено по времени;
- 3) они не должны противоречить указанным выше нормативным правовым актам, снижать установленный там уровень правовых и социальных гарантий работников;
- 4) локальные акты отражают специфику производства, характер и профиль деятельности организаций и учитывают их экономические возможности.

Примером локальных нормативных актов могут служить правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании или положение организации о вознаграждении по итогам работы за год и т.д.

2.2. Трудовые правоотношения

Трудовое правоотношение — это основное правовое соглашение между работником и работодателем, по которому одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие

условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника.

Элементами трудового правоотношения являются его объект, субъекты (стороны) и содержание, т.е. субъективные права и обязанности сторон.

Объектом трудового правоотношения является выполняемая работником трудовая функция, оплачиваемая работодателем.

Субъекты трудового правоотношения — это работник и работодатель. **Работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. **Работодатель** — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. В качестве работников могут выступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (*апатриды*). На стороне работодателя в трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации) [7; 21; 23].

Содержание правоотношения составляют субъективные права и обязанности сторон. **Субъективным правом** называется обеспеченная правом мера возможного поведения субъекта права. **Обязанность сторон** представляет собой меру должного поведения субъекта права.

Основанием возникновения трудовых правоотношений являются нормы, содержащиеся в источниках трудового права, и юридические факты.

Юридические факты — это реальные жизненные обстоятельства, с которыми нормы объективного права связывают установление, изменение или прекращение субъективных прав и обязанностей (правоотношений).

Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является **трудовой договор**. Но иногда необходимо наличие некоторых других фактов, т. е. необходим **юридический состав**, элементами которого выступают трудовой договор и иные факты, служащие основаниями для его заключения. К таким юридическим фактам Трудовой

кодекс РФ относит:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты (такие квоты могут быть установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);
- 5) судебное решение о заключении трудового договора[7; 21; 23].

2.3. Трудовая правоспособность

Обязательной предпосылкой возникновения трудовых правоотношений является наличие у его субъектов трудовой правоспособности (трудовой правосубъектности). В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правоспособность возникает у граждан при достижении определенного возраста. Она делится на общую, полную, ограниченную и специальную.

Ограниченная трудовая правоспособность у работника возникает с ***14 лет*** и продолжается до достижения им 16 лет. Лица, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор только:

- 1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства;
- 2) если они учатся, получая общее среднее образование;
- 3) для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Общая трудовая правоспособность возникает с ***16 лет***. Законодатель не связывает заключение трудового договора в этом возрасте с какими-либо дополнительными условиями. Но в законодательстве существуют ограничения на заключение трудовых договоров с лицами до 18 лет. Поэтому ***полная*** трудовая правоспособность возникает с момента

совершеннолетия, т.е. с *18 лет*.

Трудовая правосубъектность принадлежит человеку на протяжении всей его жизни и не ограничивается моментом выхода на пенсию. Однако в некоторых случаях федеральный закон ограничивает возможность человека заключать трудовой договор после достижения какого-либо возраста (например, для государственных служащих — 65 лет и т. д.) [7; 10; 23].

Все граждане Российской Федерации обладают равной трудовой правосубъектностью.

Законодательством о труде запрещается какое бы, то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ. При приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ст. 3, 64 ТК РФ).

Равная трудовая правосубъектность может быть ограничена только в силу закона. Например, вступивший в силу приговор суда в качестве меры наказания может установить лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). Ограничение трудовой правосубъектности возможно в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства на основании закона.

Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать *специальной* трудовой правоспособностью, которую организация (индивидуальный предприниматель) приобретает с момента государственной регистрации, а физическое лицо по общему правилу с 18 лет.

Содержание специальной трудовой правоспособности работодателя включает в себя:

- 1) право найма и увольнения работников;
- 2) дисциплинарную власть работодателя;

3) право расстановки и перемещения работника по своему усмотрению в производственном процессе.

Специальная трудовая правоспособность должна соответствовать указанным в уставе (учредительных документах) целям и задачам деятельности организации.

Юридические лица реализуют специальную трудовую правоспособность через свои органы, действующие на основании закона, иных правовых актов и учредительных документов. Так, право на заключение трудового договора может быть передано руководителем по доверенности своему представителю, например, начальнику отдела кадров[7; 21; 23].

2.4. Понятие трудового договора, его виды

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ). Сторонами трудового договора являются работодатель и работник[7; 17; 23].

Различают два вида трудовых договоров:

- 1) срочный трудовой договор;
- 2) трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В

случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (не более пяти лет) и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.

Если в трудовом договоре срок, на который он заключен, не указан, то такой договор автоматически считается **трудовым договором на неопределенный срок**. Также трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, может быть признан заключенным на неопределенный срок органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом.

Трудовой кодекс РФ (ст. 59) содержит более 20 оснований для заключения срочного трудового договора. В частности, срочный трудовой договор можно заключить:

1) с лицом, поступающим на работу в организацию — субъект малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

2) с лицом, обучающимся по дневной форме обучения;

3) с лицом, работающим в данной организации по совместительству;

4) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

5) с лицом, направленным на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ и др.

Также работодатель имеет право заключить срочный трудовой договор в том случае, если характер работы, на которую нанимается работник, совпадает с ниже перечисленными основаниями и условиями:

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

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также

сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

3) срочные работы по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

5) в организациях, которые созданы на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

6) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; работы, непосредственно связанные со стажировкой и профессиональным обучением работника и др.

Обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, закон возлагает на работодателя.

Трудовой кодекс РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок[7; 17; 23].

2.5. Заключение трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. Обратите внимание на то, что это должны быть именно два экземпляра, а не оригинал и его копия. То есть текст каждого из экземпляров договора должен быть подписан сторонами и на нем должна стоять печать юридического лица (если работодатель — юридическое лицо).

Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия

подразделяются на две группы:

1) *существенные* (или обязательные), т.е. такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен;

2) *факультативные* (или дополнительные), т.е. такие условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимыми в процессе переговоров их согласовать и включить в текст договора.

Существенными условиями трудового договора являются:

1) место работы (с указанием структурного подразделения);
2) дата начала работы;
3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат);

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Остальные условия являются *факультативными*. Это могут быть условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с

Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями[7; 17; 23].

Испытательны и срок

При заключении трудового договора работодатель может договориться с работником об испытательном сроке. Как правило, испытательный срок необходим работодателю для того, чтобы проверить вновь принятого работника, что называется, «в боевых условиях». Фактически он позволяет работодателю посмотреть работника непосредственно на рабочем месте, но без принятия на себя каких-либо обязательств по его постоянному трудоустройству. Условие об испытании не относится к существенным условиям трудового договора, т. е. если работодатель хочет, то он может принять работника на работу и без испытательного срока.

Испытательный срок для большинства категорий работников *не может превышать трех месяцев*. Однако Трудовой кодекс РФ не запрещает работодателю устанавливать испытательный срок меньшей продолжительности. Для заместителя руководителя, главного бухгалтера и его заместителя может быть установлен испытательный срок в шесть месяцев.

Законом установлены категории работников, которым трудовое законодательство запрещает назначать испытательный срок при приеме на работу. К ним относятся:

- 1) беременные женщинам;
- 2) лица, не достигшие 18 лет;
- 3) лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
- 4) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 5) лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями. Очень распространенным фактом является снижение работнику на период

испытательного срока размера заработной платы. Между тем такая практика прямо противоречит ст. 135 Трудового кодекса РФ и является незаконной. В законе не сказано, что на период испытательного срока оплата труда работника имеет какую-либо специфику. Поэтому работник легко может вернуть недоплаченные суммы в судебном порядке.

До истечения срока испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание [10; 17; 23].

Основанием для расторжения трудового договора в данном случае может быть лишь ссылка на ненадлежащие деловые качества работника; низкий уровень профессионализма, отсутствие должной трудовой дисциплины и т. п.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и расторгнуть с ним трудовой договор можно только на общих основаниях.

Права и обязанности сторон трудового договора

Основные права и обязанности работника и работодателя, которые мы рассмотрим в этой главе, установлены Трудовым кодексом РФ и являются общими для всех сторон любого трудового правоотношения. Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ. Дополнительные права могут быть установлены и в порядке договорного регулирования путем их закрепления в правовых актах социального партнерства (коллективном договоре, соглашении) [20; 23].

В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, конкретные права и обязанности сторон могут быть уточнены трудовым договором. Так, в трудовом договоре, заключаемом работником с работодателем – физическим лицом, могут быть определены сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат (ст. 307 ТК РФ), не снижающие уровень основных прав, установленных ТК РФ.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных в ст. 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей — обязанности. Это сделано для того, чтобы обеспечить баланс интересов сторон трудового договора, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником и меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

Права и обязанности работника

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ *работник имеет право:*

- 1) на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для

отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

б) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

И) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами[7; 20; 23].

Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

У работника не может быть меньше прав, чем предусмотрено трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами[20; 23].

Права и обязанности работодателя

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ ***работодатель имеет право:***

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в

управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами[17; 23; 24].

У работодателя также не может быть меньше прав и больше обязанностей по сравнению с тем перечнем, который предусмотрен трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

Прекращение трудового договора

Любой трудовой договор рано или поздно прекращается. В зависимости от причины, которая послужила основанием для прекращения трудового договора, различают случаи, когда трудовой договор прекращается:

1) из-за желания одной из сторон (работника или работодателя) либо их обоюдного желания;

2) из-за невозможности сохранить трудовые отношения по определенным обстоятельствам;

3) по основаниям, не зависящим от воли сторон. Рассмотрим эти случаи подробно.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. При расторжении договора по соглашению сторон не имеет значения, был ли этот договор срочным или же заключен на неопределенный срок.

Форма соглашения является письменной и произвольной и фактически представляет собой соглашение *о дате увольнения*. Это соглашение может быть расторгнуто только с согласия *обеих сторон*, в отличие от заявления работника об увольнении по собственному желанию, которое тот может отозвать в любой момент.

Истечение срока трудового договора

Как уже указывалось выше, трудовой договор с работником может быть заключен на определенный срок. Само по себе истечение этого срока автоматически к прекращению трудовых правоотношений не приводит. Если по истечении срока трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, считается, что трудовой договор возобновлен на неопределенный срок, а значит, уже не может быть расторгнут по *данному* основанию.

Если же работодатель не хочет продлить отношения с работником, то он должен не менее чем *за три дня* предупредить его об увольнении в письменной форме. Предупреждения о расторжении срочного трудового договора не требуется, если договор заключен на время выполнения конкретной работы, сезонных работ или исполнения обязанностей отсутствующего работника[10; 17; 23].

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право в любой момент без объяснения мотивов расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этих двух недель. В случае если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев или на время выполнения сезонных работ, *срок*

предупреждения работником работодателя о своем уходе составляет три дня.

При расторжении трудового договора с руководителем организации по его желанию срок предупреждения равен одному месяцу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этого срока.

В некоторых случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в тот срок, о котором он просит в своем заявлении (т. е. работник может попросить работодателя уволить его уже на следующий день, через два дня, через десять дней и т.п.). Такими случаями являются:

- 1) зачисление в образовательное учреждение;
- 2) выход на пенсию;
- 3) другие обстоятельства, препятствующие продолжению работы;
- 4) нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Во всех случаях работник должен представить документ, который подтверждает наличие соответствующих обстоятельств (например, справку о поступлении в вуз).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию. В этом случае заявление считается неподанным и увольнение не производится. Исключением является ситуация, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в приеме на работу. В случае заключения трудового договора с таким гражданином работодатель вправе уволить работника, подавшего заявление об увольнении, несмотря на изменение им впоследствии своего решения [17; 23].

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет

право прекратить работу независимо от того, согласен ли на это работодатель или нет и оформлено ли увольнение надлежащим образом. Невыход работника на работу после срока, указанного в заявлении, не может рассматриваться как прогул. Однако если работник преждевременно оставил работу, это может повлечь за собой дисциплинарную ответственность в виде увольнения за прогул с соответствующей записью в трудовой книжке.

В последний день работы работодатель обязан:

- 1) издать приказ об увольнении работника;
- 2) ознакомить работника с этим приказом под роспись;
- 3) выдать работнику трудовую книжку, а по его письменному заявлению — и другие документы, связанные с работой;
- 4) произвести с ним окончательный расчет.

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

Если по истечении срока предупреждения, указанного в заявлении, трудовой договор не был расторгнут и работник продолжает работать, не настаивая на своем увольнении, действие трудового договора продолжается.

Если работник, уволенный в соответствии с собственноручно поданным заявлением, тем не менее утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника [17; 23].

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в ТК РФ. В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении уволенного работника на работе,

трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, именно работодатель будет обязан доказать наличие у него законного основания увольнения работника, а также соблюдение им установленного порядка увольнения. Рассмотрим основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателем - физическим лицом.

Основанием для принятия решения об увольнении работников по данному основанию должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое его органами или лицами, уполномоченными законом.

Работники должны быть предупреждены работодателем о предстоящем увольнении **персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения**. При увольнении работнику должно быть выплачено **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодатель с **письменного согласия работника** имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Сокращение численности или штата работников организации

Под сокращением численности или штата понимается общее сокращение количества рабочих мест в данной организации либо упразднение отдельных должностей или специальностей вследствие реорганизации производства, прекращения работодателем осуществления тех

или иных видов деятельности и т. д. О предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем *за два месяца и под расписку*.

Увольнение по данному основанию недопустимо, если возможно перевести работника на другую работу (с его согласия): при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника[5; 11; 23].

При проведении процедуры сокращения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- 1) семейным лицам — при наличии двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, а в ряде случаев сохраняется также средний месячный заработок на более длительный срок.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Чтобы уволить работника по данному основанию, работодателю необходимо провести аттестацию и получить в ее результате отрицательное заключение о квалификации работника. Проведение аттестации — это

законное право работодателя.

Аттестация проводится в порядке, установленном законодательством либо закрепленном в локальном нормативном акте организации (например, положении об аттестации). Для проведения аттестации создается специальная аттестационная комиссия, в состав которой обязательно должен быть включен представитель профсоюзного органа. Если аттестационная комиссия приходит к выводу о том, что работник соответствует занимаемой должности, его увольнение по данному основанию невозможно.

Смена собственника имущества организации

Смена собственника имущества организации дает право новому собственнику расторгнуть трудовой договор с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером. Что касается рядовых работников, то уволить их новый собственник не может. Увольнение данных работников возможно только вследствие их отказа продолжать работу в связи со сменой собственника.

Увольнение по данному основанию возможно **не позднее трех месяцев** со дня возникновения права собственности на имущество организации у нового собственника.

Поскольку такое увольнение не является мерой ответственности, новый собственник обязан выплатить увольняемому работнику **компенсацию в размере не ниже трех его средних месячных заработков**.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Принимая решение об увольнении работника за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, работодатель должен учитывать, что он имеет право расторгнуть трудовой договор с работником по этому основанию только при условии, что к работнику ранее уже было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин своих трудовых обязанностей это взыскание не было снято и погашено[10; 11; 23].

Дисциплинарное взыскание налагается на работника за совершение дисциплинарного проступка, в частности:

- 1) отсутствие без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- 2) отказ без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- 3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования (для работников тех профессий, для которых прохождение такого освидетельствования является обязательным);
- 4) отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (например, прохождение такого обучения и сдача экзаменов является обязательной для электриков).

Однако несмотря на то, что законом предусмотрено право работодателя отозвать работника из отпуска, такой отзыв допускается только с согласия работника. Отказ работника вернуться из отпуска (независимо от его причины) до окончания срока отпуска не может считаться нарушением трудовой дисциплины.

Однократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Трудовой кодекс РФ предусматривает пять оснований грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По любому из них работник может быть уволен. Такими основаниями являются:

- 1) ***прогул***, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- 2) ***появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения***;
- 3) ***разглашение охраняемой законом тайны*** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4) *совершение 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;

5) *нарушение 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.

Увольнение работника по данному основанию возможно лишь при отсутствии у него уважительных причин, оправдывающих совершенное нарушение. Например, нельзя уволить работника, который отсутствовал на работе в связи с тем, что попал в дорожно-транспортное происшествие или не смог вовремя приехать на работу по причине аварии в метро. При этом двойное наказание за одно и то же правонарушение недопустимо: увольнение работника по данному основанию должно быть единственным дисциплинарным взысканием за совершенный им проступок[7; 17; 23].

Поэтому если за опоздание на работу работнику ранее уже был объявлен выговор, то его увольнение за то же самое правонарушение невозможно.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

По данному основанию могут быть уволены только работники, **непосредственно** обслуживающие денежные или товарные ценности. Обычно это работники, несущие полную материальную ответственность на основании закона или заключенного между ними и работодателем письменного договора о полной материальной ответственности (кассиры, инкассаторы, продавцы в магазине, кладовщики и др.). Не относятся к данной категории работники, которым материальные ценности

непосредственно неверяются (например, сторожа, бухгалтеры, товароведы, контролеры) иливеряются в качестве средств труда (например, водитель автомобиля, оператор токарного станка и т.п.) [17; 23; 24].

Уволить работника по этому основанию можно в том случае, если совершенные им действия:

1) *противоправны* (например, обсчет кассиром покупателя в магазине);

2) *виновны*, т.е. совершены работником умышленно или при отсутствии должной внимательности и осмотрительности;

3) именно по причине их виновности и противоправности *влекут за собой утрату к работнику доверия* (в частности, по данному основанию невозможно увольнение, например, за предосудительное поведение в быту или злоупотребление спиртными напитками).

Необязательно (хотя и возможно), чтобы работник совершил указанные действия на работе. Например, если работник совершил кражу мобильного телефона в кафе, то он также может быть уволен по данному основанию.

В реальной жизни работодатели часто увольняют работников за отказ от заключения договора о полной материальной ответственности. Однако следует знать, что такой отказ сам по себе не является противоправным, а следовательно, и работник виновным, и потому его увольнение в данной ситуации является незаконным.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, т. е. учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Аморальным проступком может быть признано, например, применение к воспитанникам методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно и в

том случае, когда аморальный проступок был совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а, например, в быту.

Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Расторжение трудового договора возможно также в случае, когда работник при заключении трудового договора сообщил работодателю о себе заведомо ложные сведения или представил подложные документы. В том случае, если совершенный работником подлог имеет целью сокрыть отсутствие у него документа, который подтверждал бы наличие специальных знаний или навыков, необходимых в силу закона для выполнения соответствующей работы (например, водительского удостоверения или диплома врача), работодатель обязан уволить такого работника. Если же подлог был вызван желанием работника получить преимущество перед другими кандидатами при устройстве на работу, которая не требует соответствующих знаний или навыков, то сам факт недобросовестности работника дает работодателю основание уволить работника, однако он может этого и не делать[1; 17; 23].

Другие основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

Федеральным законодательством могут быть установлены и иные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Так, например, трудовой договор с гражданином, работающим по *совместительству*, может быть прекращен в случае приема на работу лица, для которого эта работа будет являться основной. Руководитель организации (филиала, представительства), его заместитель или главный бухгалтер могут быть уволены за принятие необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, его неправомерное использование или нанесло иной ущерб имуществу организации.

Особенности расторжения трудового договора с некоторыми

категориями работников

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя некоторые категории работников пользуются повышенной защитой и на них распространяются дополнительные гарантии при увольнении.

Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случаев ликвидации организации) допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Законом также не допускается увольнение беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по следующим основаниям:

1) в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

2) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

3) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

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

5) в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6) предоставления работником работодателю подложных документов

или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

ВОПРОСЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.
2. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.
3. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается? 4. Как происходит оформление работника на работу?
5. Что такое перевод? Чем он отличается от перемещения?
6. Какие основания прекращения трудового договора вам известны?
7. Опишите порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
8. В каких случаях трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя?
9. Петров Илья Сергеевич работает в ЗАО «Электросвет» техником по ремонту электрического оборудования. Два года назад он заключил с ЗАО трудовой договор на неопределенный срок. Ему предложили другую работу на более выгодных условиях в ООО «Евросервис». Петров хотел расторгнуть действующий договор с ЗАО «Электросвет» через неделю, так как ООО «Евросервис» попросило его приступить к работе как можно скорее. Однако администрация ему в этом отказала и согласилась уволить Петрова только через три недели, ссылаясь на тот факт, что раньше она найти ему замену не сможет. Правомерны ли действия администрации?

ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Понятие предпринимательской деятельности, ее признаки

Предпринимательство — явление многогранное, имеющее историческое, социальное значение, на протяжении столетий выступавшее неизменным атрибутом человеческой жизни, необходимым компонентом совершенствования новых форм хозяйствования. Именно в процессе эволюции предпринимательства, при непосредственном воздействии государства, сформировалась экономика рыночного типа, характерная для современных развитых государств.

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

Деятельность определяется как совокупность постоянно или систематически осуществляемых действий. К определяющим признакам предпринимательской деятельности относятся:

- 1) **системность** — наличие в действиях единой неразрывной связи;
- 2) **целенаправленность** — подчиненность всей системы действий единой цели (получению прибыли);
- 3) **постоянство** — длительность осуществления операций.

Предпринимательская деятельность характеризуется рядом признаков, которые иногда также называют принципами предпринимательства (рисунок 4).



Рис. 4. Принципы предпринимательской деятельности

1. **Самостоятельность.** Самостоятельность осуществления предпринимательской деятельности означает осуществление ее предпринимателем своей властью и в своем интересе. Российское законодательство идет по пути предоставления предпринимателю наибольшей степени самостоятельности. Он выступает от своего имени и действует в своем интересе. Этот случай выступает классическим примером реализации принципа: «Разрешено все, что прямо не запрещено законом». Никто не вправе диктовать и навязывать предпринимателю свою волю. Но, с другой стороны, никто и не обязан содействовать предпринимателю в его деятельности: предоставлять ему работу, создавать нормальные условия труда и т. п.

2. **Собственная имущественная ответственность предпринимателя.** Предприниматель несет материальную ответственность за свое дело (или в пределах всего имущества, или в пределах пая, или в объеме пакета акций).

3. **Рисковый характер.** Предпринимательской деятельности присущ риск, т.е. вероятность возникновения убытков, недополучения предпринимателем дохода или даже его разорения. Любой предприниматель,

безусловно, несет множество рисков при осуществлении своей деятельности.

В силу различных обстоятельств, не зависящих от его воли (изменение рыночной конъюнктуры, падение курса национальной валюты, банкротство партнеров, и т.д. и т.п.), коммерческие расчеты предпринимателя могут не оправдаться, и он, в лучшем случае, не получит запланированной прибыли, а в худшем — разорится вследствие понесенных убытков.

4. *Направленность на систематическое получение прибыли.*

Предпринимательская деятельность всегда имеет своей целью получение прибыли. **Прибылью** называют доход предпринимателя, получаемый в виде прироста вложенного в производство капитала. Получение прибыли является главным стимулом и основным показателем эффективности любого предприятия [17; 23; 24].

Прибыль — это вознаграждение предпринимателя за деловую активность. Размер прибыли зависит от личных качеств предпринимателя и его успеха на рынке. Высокие прибыли заставляют капиталы и рабочую силу мигрировать из одной отрасли в другую, поскольку прибыль в разных отраслях экономики — производстве, банковском деле, торговле — образуется неодинаково и размер ее может существенно отличаться.

4. *Легализованный характер.* Сущность этого признака состоит в том, что любой предприниматель должен декларировать себя в качестве такового перед уполномоченными государственными органами. Каждый предприниматель, прежде чем начать деятельность, должен встать на учет в государственные органы. За невыполнение этого требования предусматривается административная и уголовная ответственность. После получения регистрационного свидетельства и постановки на учет в статистические и налоговые органы, внебюджетные фонды предприниматель вправе осуществлять указанные в его свидетельстве виды деятельности.

Ограничение установлено только для лицензируемых видов деятельности, их можно осуществлять с момента получения лицензии.

3.2. Виды и формы предпринимательства

Предпринимательская деятельность существует в разнообразных видах и формах. В экономике различают два основных *вида* предпринимательства.

1. **Производственное предпринимательство**, направленное на создание каких-либо материальных благ. Такое предпринимательство имеет место в промышленности, в строительстве, в сельском хозяйстве.

2. **Предпринимательство в сфере услуг**. Из самого названия уже понятно, что оно заключается в оказании услуг либо конечным потребителям — физическим лицам, либо юридическим лицам. Здесь можно выделить:

- торговые услуги (оптовая и розничная торговля),
- финансовые услуги (банковские, страховые и др.),
- услуги по консультированию (в области юриспруденции, организационного развития, социологии, маркетинга, управления персоналом и др.).

Оба вида предпринимательства не существуют по отдельности и дополняют друг друга. Из возможных *форм* предпринимательства наиболее распространенным являются три.

1. **Индивидуальное предпринимательство**, которое может осуществляться в виде создания компании, принадлежащей одному человеку.

2. **Партнерское предпринимательство**, т. е. создание компании или предприятия, которое принадлежит одновременно нескольким собственникам и управляется ими на основе взаимного согласия.

3. **Корпоративное предпринимательство**, которое создается в результате объединения значительного количества собственников и капиталов и, как правило, управляется специальными людьми — наемными менеджерами.

Первые две формы предпринимательства в большей степени характерны для малого бизнеса, в то время как последняя, используется в основном для создания среднего и крупного бизнеса.

Предпринимательские отношения как предмет правового

регулирования

Любое государство заинтересовано в эффективном экономическом развитии своей страны. При этом независимо от проводимой им экономической политики и применяемых методов управления экономикой универсальным регулятором производственных отношений всегда является право.

Предпринимательское право как отрасль права представляет собой совокупность норм, регулирующих предпринимательские отношения, тесно с ними связанные иные, в том числе некоммерческие отношения, а также отношения по государственному регулированию хозяйствования в целях обеспечения интересов государства и общества [17; 23; 24].

Общественные отношения, урегулированные нормами предпринимательского права, и составляют предмет данной отрасли. Эти отношения делятся на *три группы*.

1. *Предпринимательские отношения*, т.е. отношения, возникающие в процессе осуществления предпринимательской деятельности.

2. *Некоммерческие отношения*, тесно связанные с предпринимательскими. В частности, такие отношения складываются при осуществлении деятельности организационно-имущественного характера (например, по созданию и прекращению коммерческих организаций), деятельности ряда некоммерческих организаций (учреждений, объединений и др.), деятельности товарных и фондовых бирж по организации торговли на соответствующем рынке.

3. *Отношения, возникающие в процессе государственного регулирования предпринимательства*.

Отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность или участвующими в ней, регулируются также нормами *гражданского права*. Прежде всего, гражданское право регулирует *имущественные отношения*, т.е. отношения, которые связаны с принадлежностью имущества тому или иному лицу или возникают при

обмене имуществом, предоставлении таких благ, ценность которых можно измерить в деньгах.

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

Нормы гражданского и предпринимательского права могут предоставлять гражданам и юридическим лицам возможность более или менее самостоятельно решать вопрос об объеме их прав и обязанностей (*диспозитивные нормы*), могут носить рекомендательный характер, а могут и исчерпывающе определять объем субъективного права или обязанности субъектов предпринимательской деятельности (*императивные нормы*).

Ряд функций правового регулирования предпринимательской деятельности выполняют нормы *административного права*, которые регламентируют порядок государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности, т. е. устанавливают процедуру приобретения ими статуса предпринимателя, порядок лицензирования отдельных видов предпринимательской деятельности и т. д. [17; 23; 24].

Помимо регулирования отношений, нормально складывающихся и развивающихся в процессе осуществления предпринимательской деятельности, административное право выполняет также охранительную функцию, устанавливая санкции за совершения административных проступков в сфере предпринимательства. Наиболее же опасные правонарушения в области предпринимательства попадают в сферу действия уголовного права и влекут применение мер уголовной ответственности.

Косвенно регулирует предпринимательскую деятельность *финансовое право*, в частности налоговое. Оно не определяет прав и обязанностей в сфере собственно предпринимательских отношений, но может воздействовать на них опосредованно: путем установления различных режимов налогообложения, налоговых ставок, льгот и т.д. Но сами отношения по налогообложению, регулируемые финансовым правом, не

являются производственными, а, следовательно, и предпринимательскими.

Следует также отметить и такую отрасль права, как *трудовое право*, нормы которой регулируют трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями, которыми в ряде случаев являются субъекты предпринимательства.

Таким образом, в механизме правового регулирования общественных отношений, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, различные отрасли права взаимодействуют друг с другом и, выполняя каждая свои собственные задачи, преследуют единую общую цель — создание необходимых условий для нормального экономического развития страны.

3.3. Источники права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ

Важнейшим нормативно-правовым актом, регулирующим предпринимательские отношения в России, является ***Конституция Российской Федерации***. Для предпринимательства особое значение имеют те конституционные нормы, которые закрепляют принципы правового регулирования сферы предпринимательства.

Так в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ закреплён принцип свободы предпринимательской деятельности, согласно которому: «Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности». Свое развитие данный принцип нашёл в Гражданском кодексе РФ, в других законодательных актах.

Огромное значение имеет и конституционный принцип признания многообразия форм собственности, юридического равенства форм собственности и равной их защиты, закреплённый в ст. 8 Конституции РФ. Согласно данному принципу законодательством не могут устанавливаться какие-либо привилегии или ограничения для субъектов, ведущих

предпринимательскую деятельность с использованием имущества, находящегося в государственной, муниципальной или частной собственности[17; 23; 24].

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

Далее в иерархической структуре источников права следует назвать **кодексы РФ**: Гражданский, Налоговый, Бюджетный, Об административных правонарушениях, Уголовный.

В частности, *Гражданский кодекс РФ* (ГК РФ) содержит множество норм, регулирующих предпринимательство.

Начиная от самого понятия предпринимательской деятельности, организационно-правовых форм ее осуществления, правового режима имущества предпринимателей и до закрепления конструкций отдельных видов предпринимательских договоров — все это представлено в ГК РФ.

Помимо Гражданского кодекса РФ, ведущую роль в системе источников предпринимательского права играют **Федеральные законы**, которые можно подразделить следующим образом:

- 1) законы, *регулирующие общее состояние* определенного вида рынка (например, Федеральный закон «О рынке ценных бумаг»);
- 2) законы, *устанавливающие правовое положение* субъектов, действующих в целом на рынке (например, Федеральный закон «Об акционерных обществах»);
- 3) законы, *регулирующие отдельные виды* предпринимательской деятельности (например, Федеральный закон «О связи»);

4) законы, *устанавливающие правовое положение* субъектов, занимающихся каким-либо видом предпринимательства (например, Федеральный закон «О банках и банковской деятельности»);

5) законы, *устанавливающие требования* к предпринимательской деятельности (например, Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности»).

Также большую роль в деле регулирования предпринимательской деятельности играют *подзаконные акты*. Среди них в первую очередь следует назвать указы Президента РФ и постановления Правительства РФ.

Большое количество норм предпринимательского права содержится и в *нормативных актах федеральных органов исполнительной власти*, действующих непосредственно в экономической сфере, таких как Министерство финансов РФ, Министерство экономического развития РФ и др.

В некоторых областях предпринимательства, например в сфере бухгалтерского учета, и отчетности, статистической отчетности, наиболее детальное регулирование отношений обеспечивается именно актами данного уровня.

В силу федеративного устройства нашего государства и в соответствии с Конституцией РФ многие сферы общественной жизни регулируются *актами субъектов Российской Федерации*.

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

Помимо нормативно-правовых актов, источниками предпринимательского права являются *обычаи делового оборота*.

В соответствии со ст. 5 ГК РФ обычаем делового оборота признается сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо

документе[17; 23; 24].

Обычаи делового оборота применяются наряду с законодательством и в случаях, когда в нем имеет место пробел (в основном во внешнеторговом обороте, морских перевозках и др.).

Наконец, составной частью правовой системы Российской Федерации являются *общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации*, как двусторонние (о торговле, экономическом сотрудничестве), так и многосторонние.

Источниками предпринимательского права не являются акты арбитражных судов, в частности постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ. Но они играют важную роль как средство достижения единообразного понимания и применения всех перечисленных выше источников права предпринимательской сферы.

3.4. Понятие и структура предпринимательских правоотношений и формы собственности

В процессе осуществления предпринимательской деятельности, а также реализации ее результатов, предприниматель вступает в разнообразные правоотношения, которые называются предпринимательскими.

Под *предпринимательскими (хозяйственными) правоотношениями* понимаются урегулированными нормами права общественные отношения, возникающие в процессе осуществления предпринимательской деятельности, а также вследствие воздействия государства на участников рынка, которые связаны между собой взаимными правами и обязанностями (рисунок 5).



Рис. 5. Структура предпринимательских (хозяйственных) правоотношения

В предпринимательском (хозяйственном) правоотношении участвуют *субъекты*, ведущие предпринимательскую деятельность:

- 1) граждане - индивидуальные предприниматели;
- 2) юридические лица;
- 3) государство.

Объектом предпринимательского (хозяйственного) правоотношения могут выступать:

- 1) вещи, в том числе деньги и ценные бумаги;
- 2) действия субъектов правоотношения;
- 3) неимущественные блага, используемые при ведении хозяйственной деятельности (товарный знак, коммерческая тайна и др.).

Содержание предпринимательских (хозяйственных) правоотношений составляют субъективные права и обязанности его участников [17; 23; 24].

Субъекты предпринимательской деятельности и их признаки

Субъект предпринимательского права — это лицо, которое в силу

присущих ему признаков может быть участником предпринимательского правоотношения. Субъекты предпринимательского права характеризуются следующими признаками.

1. **Зарегистрированность в установленном порядке** или **легитимация** иным образом. Легитимация, т.е. узаконивание, предпринимательской деятельности, осуществляется посредством ее государственной регистрации.

2. **Наличие хозяйственной компетенции.** Хозяйственная компетенция означает совокупность прав, которыми наделен субъект предпринимательской деятельности в соответствии с законом и учредительными документами, а в некоторых случаях на основании лицензии. Это возможность осуществления субъектом определенных видов предпринимательской деятельности, совершения сделок.

Различают **общую, ограниченную, специальную и исключительную** хозяйственную компетенцию.

Наличие **общей компетенции** дает возможность субъектам предпринимательской деятельности иметь права и нести обязанности, необходимые для осуществления любых видов предпринимательской деятельности, не запрещенных законом. Субъект предпринимательского права имеет право самостоятельно ограничить общую компетенцию в учредительных документах. В этом случае говорят об **ограниченной хозяйственной компетенции**. Некоторые субъекты предпринимательского права наделены законом **специальной компетенцией**, т.е. они могут иметь права, соответствующие предусмотренным в уставе целям деятельности, и нести связанные с этой деятельностью обязанности. Наконец, **исключительной компетенцией** обладают субъекты предпринимательства, избравшие для себя такой вид предпринимательской деятельности, при ведении которой законодателем установлен запрет на осуществление каких-либо иных ее видов.

3. **Наличие обособленного имущества** как базы для осуществления

предпринимательской деятельности. Правовой формой такого обособления является право собственности, право хозяйственного ведения либо оперативного управления. Обособленное имущество учитывается субъектом на балансе и служит основой самостоятельной имущественной ответственности.

4. Самостоятельная имущественная ответственность.

Этот признак означает, что хозяйствующий субъект отвечает сам, своим имуществом перед контрагентами и государством. Исключения из этого правила могут предусматриваться законом или учредительными документами.

Формы собственности

В экономической науке под собственностью понимают реальные отношения между людьми, складывающиеся в процессе присвоения и хозяйственного использования имущества.

Система экономических отношений собственности включает в себя следующие элементы:

- 1) отношения присвоения факторов и результатов производства;
- 2) отношения хозяйственного использования имущества;
- 3) отношения экономической реализации собственности.

В отличие от экономической категории собственности, юридический аспект права собственности не раскрывает процесса создания объектов собственности, причин ее концентрации в руках одних и отсутствия у других, а также тенденций изменения этих процессов с развитием производства, а только отражает экономические или иные имущественные отношения, сложившиеся в обществе [17; 23; 24].

В юридическом смысле право собственности рассматривается как совокупность правовых норм, закрепляющих и регулирующих отношения по поводу принадлежности материальных благ.

В содержание права собственности входит ряд правомочий: правомочие владения, правомочие пользования, правомочие распоряжения

(рисунок 6).



Рис. 6. Содержание права собственности

Истории известны несколько форм собственности. Исторически первой формой собственности была **общая собственность**, при которой все люди были объединены в коллективы и все средства производства и произведенные блага принадлежали всем членам этого общества.

Второй формой собственности, по времени происхождения, стала **частная собственность**, при которой отдельные люди относились к средствам производства как к принадлежащим лично только им.

Частная собственность — это форма юридического закрепления за человеком прав владения, пользования и распоряжения каким-либо имуществом, которое он может использовать не только для удовлетворения личных потребностей, но и для ведения коммерческой деятельности. Она является основной на предприятиях, действующих в сфере торговли и услуг, а также в сельском хозяйстве.

В XX столетии широкое распространение получила третья форма собственности — **смешанная (коллективная) собственность**, в которой сочетаются признаки первых двух форм. Наиболее распространенным вариантом этой формы собственности является **собственность корпорации**

или *акционерного общества*. Капитал такого общества образуется в результате продажи ценных бумаг — акций, которые свидетельствуют о том, что их владелец внес свой вклад — пай — в капитал корпорации и имеет право на получение дивиденда. *Дивидендом* называется часть прибыли, которая выплачивается владельцу акции (как правило, пропорционально величине внесенного им пая) [17; 23; 24].

Велико и значение в экономике такой формы собственности, как *государственная собственность*. Обычно государство сосредотачивает в своих руках предприятия и отрасли, имеющие стратегическое значение для существования и развития страны (железные дороги, предприятия связи, атомные и гидроэлектростанции и т.д.) и приватизацию которых оно считает нецелесообразным. Сегодня доля государственной собственности в экономике развитых стран составляет от 15 до 20 %.

В современной литературе помимо основных форм выделяют и другие, производные формы собственности. Особое место среди них занимает *интеллектуальная собственность*, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих присвоение знаний, обмен научной информацией, изобретениями, достижениями науки и культуры.

ВОПРОСЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. Что такое предпринимательство? Перечислите признаки предпринимательской деятельности.
2. Какие отношения регулируются предпринимательским правом?
3. Перечислите и раскройте признаки субъектов предпринимательской деятельности.
4. Дайте определение понятия «право собственности». Перечислите и раскройте содержание правомочий собственника.
5. Изобразите в виде схемы формы собственности, закрепленные в российском законодательстве.
6. Охарактеризуйте содержание права собственности граждан.

7. Охарактеризуйте содержание права собственности юридических лиц.
8. Охарактеризуйте содержание права собственности государства.
9. Охарактеризуйте содержание права собственности муниципальных образований.
10. Сравните право хозяйственного ведения и право оперативного управления.
11. Опираясь на лекционный материал, начертите схему «Источники предпринимательского права РФ». На схеме изобразите иерархию источников права, регулирующих предпринимательскую деятельность в РФ в порядке убывания их юридической силы.

КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Вопросы для подготовки к экзамену (зачету)

1. Конституция: понятие, структура, свойства.
2. Основы конституционного строя: понятие, составляющие элементы.
3. Система органов государственной власти: понятие, принцип разделения властей.
4. Президент РФ: правовой статус, полномочия.
5. Федеральное собрание РФ: структура, полномочия.
6. Правительство РФ: структура, полномочия.
7. Суверенитет государства: понятие, способы защиты.
8. Правовой статус личности: понятие, структурные элементы, виды.
9. Личные права человека и гражданина.
10. Политические права человека и гражданина.
11. Экономические права человека и гражданина.
12. Социально-культурные права человека и гражданина.
13. Трудовой договор: понятие, форма, сроки.
14. Перечень основных и дополнительных условий трудового договора.
15. Причины изменения условий трудового договора.
16. Основания расторжения трудового договора по инициативе работника.
17. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
18. Рабочее время: понятие, виды.
19. Заработная плата: понятие, виды.
20. Время отдыха: понятие, виды.
21. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
22. Дисциплина труда: понятие, виды взысканий, порядок применения.
23. Материальная ответственность: понятие, виды.

24. Поощрения за успехи в работе и порядок их изменения.
25. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
26. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий.
27. Понятие трудового спора. Органы, рассматривающие трудовые споры. Сроки обращения за разрешением трудовых споров в комиссию по трудовым спорам и суд.
28. Источники административного права.
29. Административное правонарушение: понятие, признаки.
30. Административная ответственность: понятие, виды взысканий.
31. Порядок наложения административных взысканий.
32. Понятие экономических споров и их виды.
33. Судебная система РФ: понятие, структура.
34. Претензия и её структура.
35. Апелляционная инстанция: понятие, компетенция, порядок обращения.
36. Кассационная инстанция: понятие, компетенция, порядок обращения.
37. Мирное соглашение.
38. Понятие возмездного изъятия орудия совершения административного правонарушения.
37. Административный арест.
38. Понятие правоохранительных органов. Основные функции
39. Дайте полный перечень негосударственных правоохранительных органов
40. Полномочия Прокуратуры

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

Задача № 1. Андрей по телефону известил 1 сентября администрацию фабрики о своем намерении прекратить трудовой договор. В разговоре он сказал, что просит расторгнуть с ним трудовой договор с 5 сентября, так как в этот день он должен приступить работе на новом месте. 5 сентября Андрей не вышел на работу. Поясните, правомерны ли действия Андрея? Ответ обоснуйте.

Задача № 2. Анастасия Никифорова (19 год) и Виктор Кузнецов (17 лет) решили пожениться. Работники ЗАГСа, в котором они решили зарегистрировать брак, указали на необходимость несовершеннолетнему Кузнецову получить согласие на заключение брака органа местного самоуправления по месту жительства. Кузнецов считал, что такое разрешение ему не нужно, так как он решением суда объявлен полностью дееспособным. Обоснованы ли действия работников ЗАГСа?

Задача № 3. Несовершеннолетний Антон устраивается на работу. В отделе кадров предприятия он принес трудовую книжку, паспорт, заявление, документы воинского учета, свидетельство государственного пенсионного страхования. Можно ли оформить с Антоном трудовой договор? Обоснуйте ответ.

ТЕМАТИКА ДОКЛАДА (РЕФЕРАТА, СООБЩЕНИЯ)

1. Система Российского права.
2. Понятие и структура правоотношения.
3. Объекты правоотношения.
4. Личные права и свободы человека и гражданина.
5. Понятие и предмет предпринимательского права.
6. Понятие субъекта предпринимательства.
7. Статус индивидуального предпринимателя.
8. Юридическое лицо. Правовое положение государства и субъектов РФ.
9. Рыночные отношения. Понятие и виды предприятий.
10. Понятие хозяйственного договора.
11. Существенные условия договора. Порядок заключения договора.
12. Понятие и содержание договора поставки.
13. Понятие транспортного договора. Заключение договора перевозки.
14. Понятие трудового договора. Порядок заключения и прекращения трудового договора.
15. Понятие дисциплины труда.
16. Сущность хозяйственных споров и способы их разрешения.
17. Предприниматель и предпринимательская деятельность.
18. Некоммерческие организации.
19. Ответственность предпринимателя.
20. Материальная ответственность.
21. Коммерческие организации.
22. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА

Практическая работа №1 « Конституционные права».

Задача №1. В одной из республик в составе РФ-республика «Б», а так же ещё в 6 республиках и 10 областях РФ граждане России на общероссийском референдуме 12.12.1993 года проголосовали против новой Конституции РФ. По результатам всероссийского референдума за принятие Конституции РФ проголосовало 58,4% избирателей от числа принявших участие в голосовании, причём, на выборы пришло 58,8% зарегистрированных избирателей.

Вопрос: Распространяется ли действие Конституции РФ на территории республики «Б»?

Задача №2. Семья Фоминых, имеющая детей в возрасте 7 и 15 лет, оформила документы для выезда на ПМЖ (постоянное место жительства) в США. 15-ти летняя дочь Фоминых отказалась уезжать из России.

Вопрос : Как будет решаться вопрос о выезде из России семьи Фоминых, если :

- а) Дочь согласна на выезд в США, но не хочет менять гражданство РФ?
- б) Дочь вообще не хочет уезжать из России?

Задача №3. Гражданин «В», проживающий в Саратовской области ,имеет мать по национальности немку ,а отца- русского. В официальных документах его национальность «русский». Гражданин «В» обратился в органы ЗАГСа (записи актов гражданского состояния) с просьбой заменить его национальность на «немец», мотивируя это тем ,что его отец погиб, когда он был ребенком, воспитывала его мать, которая научила его немецкому языку и традициям .Отдел ЗАГСа просьбе «В» отказал. Тогда он обратился в суд с иском об изменении своей национальности.

Вопрос: Правомерен ли отказ органов ЗАГСа,и как суд должен решить данное дело в соответствии с конституционными положениями?

Практическая работа №2 « Конституционные обязанности».

Задание № 1. ТЕСТ

1. Президент РФ избирается на срок:

а) 7 лет; б) 4 года; в) 6 лет ?

2. Президентом России может быть гражданин РФ:

а) не моложе 30 лет, постоянно проживающий в РФ не менее 5 лет;

б) не моложе 35 лет, постоянно проживающий в России не менее 10 лет;

в) не моложе 38 лет, постоянно проживающий в РФ не менее 10 лет.

3. Одно и то же лицо может занимать должность Президента РФ:

а) не более двух сроков подряд;

б) не более трёх сроков подряд;

в) не более четырёх сроков подряд?

4. Действующая конституция была принята:

а) 13 декабря 1992 года; б) 12 декабря 1993 года; в) 12 ноября 1992 года

5. Федеральное Собрание является:

а) представительным органом;

б) представительным и законодательным органом;

в) исполнительным органом?

6. Гарантом Конституции РФ является:

а) Конституционный Суд РФ;

б) Президент РФ;

в) Государственная Дума ?

7. Какая форма правления в РФ:

а) республиканская; б) президентская; в) монархия?

8. Совет Федерации состоит из:

а) 150 представителей; б) 170 представителей; в) 186 представителей?

9. Государственная Дума Российской Федерации состоит из:

а) 350 депутатов; б) 400 депутатов; в) 450 депутатов?

Задание № 2 Перечислить и охарактеризовать обязанности граждан РФ.

Практическая работа № 3 «Предпринимательская деятельность в условиях рынка».

Задание №1: ответить на вопросы.

- 1.Что такое предпринимательская деятельность?
- 2.Охарактеризовать основные признаки предпринимательской деятельности.
3. Чем отличается производственное предпринимательство от коммерческого предпринимательства?

Практическая работа № 4 «Защита интересов предпринимателей и потребителей».

Задание:

- 1.Дать характеристику важнейшим функциям предпринимательства.
2. Каким образом защищаются права субъектов.

НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в действ. ред.)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в действ. ред.)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ
5. Кодекс об административных правонарушениях от 20.12.2001 г. № 195-ФЗ (в действ. редакции)
6. Федеральный закон от 26.10.2002г. № 127-ФЗ (в действ. ред.) «О несостоятельности (банкротстве)»
7. Федеральный закон от 08.02.1998г. № 14-ФЗ (в действ. ред.) «Об обществах с ограниченной ответственностью»
8. Федеральный закон от 08.08.2001г. № 129-ФЗ (в действ. ред.) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»
9. Федеральный закон от 26.12.1995г. №208-ФЗ (в действ. ред.) «Об акционерных обществах»
10. Федеральный закон от 12.01.1996г. №7-ФЗ (в действ. ред.) «О некоммерческих организациях»
11. Федеральный закон от 08.05.1996г. №41-ФЗ (в действ. ред.) «О производственных кооперативах»
12. Закон РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 (в действ. ред.) «О защите прав потребителей»

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аутсорсинг как инструмент повышения конкурентоспособности промышленного предприятия [Электронный ресурс] / П.Г. Рябчук, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, А.И. Тюнин, И.И. Плужникова // ВЕСТНИК АЛТАЙСКОЙ АКАДЕМИИ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА — 2021., №10-2 — С. 167 – 172.

2. Базавлуцкая Л.М. Инновации в образовательном кадровом менеджменте: монография / Л.М. Базавлуцкая, С.С. Демцура // Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021 – 328с.

3. Базавлуцкая Л.М. Методика преподавания менеджмента: учебно-методическое пособие / Л.М.Базавлуцкая, Д.Н.Корнеев - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. - 132 с. - ISBN 978- 5-93162-132-6.

4. Базавлуцкая Л.М. Методика развития качества образовательных услуг/ Л.М.Базавлуцкая// В сборнике: Методика профессионального образования: от теории к практике. Сборник научных трудов по итогам Всероссийской олимпиады по методике профессионального образования. 2017г. С. 17-20.

5. Базавлуцкая Л.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом /Л.М. Базавлуцкая – Проблемы экономики, управления и права современной России. - Сборник научных трудов по материалам 1 региональной научно-практической конференции. – 2016. – С. 87-92

6. Базавлуцкая Л.М. Основы предпринимательского дела: учебное пособие / Л.М.Базавлуцкая - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера». - 2023. – 180 с. - ISBN 978-5-93162-650-5

7. Базавлуцкая Л.М. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Л.М.Базавлуцкая - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера». - 2024. – 140 с. - ISBN 978-5-93162-764-9

8. Базавлуцкая Л.М. Организаторская культура менеджера как

средство повышения социально-экономической стабильности общества //Л.М.Базавлуцкая: Комплексная безопасность объектов социальной сферы// Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, редактор: В.В.Латюшин, 2010. С. 201-204.

9. Базавлуцкая, Л.М. Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве [Текст]: Монография / Л.М. Базавлуцкая, Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017. - 180 с. - ISBN 978-5-91283-899-6

10. Базавлуцкая, Л.М. Систематизированный процесс саморазвития персонала в сфере профессионального образования: Монография / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Гнатышина // Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. - 309 с. - ISBN 978-5-93162 -554-6

11. Базавлуцкая Л.М. Теория управления персоналом: учебное пособие для студентов высших учебных заведений // Л.М. Базавлуцкая – Челябинск: Изд-во ЗАО А.Миллера», 2019. – 100с. – ISBN 978-5-93162-207-1

12. Везубова, Н. А. Роль информационных технологий в повышении качества образования / Н. А. Везубова, А. И. Тюнин // Актуальные вопросы эксплуатации современных систем энергообеспечения и природопользования: материалы IX международной научно-технической конференции, Брянск, 23–24 сентября 2015 года / Под общей редакцией Маркарянц Л.М.. – Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2015. – С. 35-42. – EDN VFYNPB.

13. Волков, А. М. Административное право: учебник для среднего профессионального образования / А. М. Волков. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 457 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13074-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

14. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни: Учебное пособие. - СПб.: СПбГИЭА, 2007. - 112 с.

15. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина; под редакцией

С. Ю. Головиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00914-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

16. Гордеева Д.С., Тюнин А.И. и др. Нерешенные проблемы непрерывного профессионального образования на стыке экологии и экономики. Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 63-67.

17. Грибов, В.Д. Правовые основы профессиональной деятельности: учебник / Грибов В.Д. — Москва: КноРус, 2021. — 128 с. — ISBN 978-5-406-08565-3. — URL: <https://book.ru/>

18. Гуреева, М.А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / Гуреева М.А. — Москва : КноРус, 2021. — 219 с. — ISBN 978-5-406-08494-6. — URL: <https://book.ru/>

19. Карманова, Т. О. Трудовые конфликты и причины их возникновения / Т. О. Карманова, А. И. Тюнин // Проблемы социально-экономического развития в новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей : Материалы и доклады Международной научно-практической конференции, Челябинск, 18 марта 2016 года / Под общей редакцией Е.П. Велихова. — Челябинск: Общество с ограниченной ответственностью "Край Ра", 2016. — С. 136-140. — EDN WGKXSZ.

20. Корнеев, Д. Н. Менеджмент в образовании: Монография / Д. Н. Корнеев, А. И. Тюнин. — Челябинск: ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. — 330 с. — ISBN 978-5-93162-424-2. — EDN UIWIHE

21. Корнеев, Д. Н. Менеджмент: инновации и стратегии / Д. Н. Корнеев, А. И. Тюнин. — Челябинск : ЗАО "Библиотека А. Миллера", 2021. — 236 с. — ISBN 978-5-93162-522-5. — EDN WQKZFX.

22. Курдюкова, Л. А. Проверка знаний учащихся на уроках экономики / Л. А. Курдюкова, А. И. Тюнин // Актуальные проблемы образования: позиция молодых: Материалы Всероссийской студенческой

научно-практической конференции, Челябинск, 28–29 апреля 2016 года. Том Часть 1. – Челябинск: Золотой феникс, 2016. – С. 93-95. – EDN WNBHMT.

23. Курышкина, Е. Н. К вопросу об управлении мотивацией персонала / Е. Н. Курышкина, А. И. Тюнин // Проблемы экономического роста в условиях конкуренции: взгляд молодых исследователей : Сборник статей участников Международной научно-практической конференции студентов, МОУ ВПО "Южно-Уральский профессиональный институт", 28 февраля 2014 года. – МОУ ВПО "Южно-Уральский профессиональный институт": Муниципальное образовательное учреждение высшего профессионального образования Южно-Уральский профессиональный институт, 2014. – С. 133-136. – EDN VVOXBVJ.

24. Правило Тейлора как один из перспективных инструментов денежно-кредитной политики / Гнатышина Е.А., Уварина Н.В., Корнеев Д.Н., Лысенко Ю.В., Лысенко М.В., Дегтярева Н.А., Алексеева Л.П., Базавлуцка Л.М., Михайлова К.М. // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2022. - Т. 11.- № 4 (41). - С. 32-38.

25. Психология труда: Учебник / Под ред. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

26. Румынина В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / В. В. Румынина. — 10-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 224 с., ISBN 978-5-4468-0783-3

27. Скоробренко, И. А. Теоретические и практические основы реализации бесконфликтного управления / И. А. Скоробренко, А. И. Тюнин // Конфликтология и конфликты в современном мире : Материалы Всероссийской научной конференции, Омск, 28 апреля 2017 года. – Омск: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Омский государственный педагогический университет", 2017. – С. 263-267. – EDN YOUTVB

28. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06973-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

29. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник/А.И. Тыщенко.— Ростов н/Д.: Феникс, 2007. — 252 с., ISBN 978-5-222-10447-7

30. Тюнин, А. И. Причины трудовых конфликтов / А. И. Тюнин // Фундаментальная и прикладная наука : сборник научных статей по итогам научно-исследовательской работы за 2014 учебный год / Редакторы: М.В. Потапова, Д.И. Трушков, Л.Ю. Нестерова. – Челябинск : Челябинский государственный педагогический университет, 2015. – С. 225-227. – EDN TWZUCL.

31. Тюнин, А. И. Экономическая безопасность организации / А. И. Тюнин // Ключевые элементы развития человеческого потенциала, экономики и обеспечения экономической безопасности: Сборник статей участников Международной научно-практической конференции V Уральского вернисажа науки и бизнеса, Челябинск, 16 марта 2018 года / Под общей редакцией Е.П. Велихова. – Челябинск: Челябинский государственный университет, 2018. – С. 286-291. – EDN XRPNSH.

32. Формирование национально-гражданского самосознания у студентов экономических специальностей в современных социально-экономических условиях / Гордеева Д.С., Тюнин А.И., Плужникова И.И., Демцура С.С. - Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 139-143.

33. Шаблова, Е. Г. Правовые основы профессиональной деятельности: учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. Г. Шаблова, О. В. Жевняк, Т. П. Шишулина. — Москва : Издательство Юрайт,

2020. — 192 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5- 534-09383-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/>

34. Информационная система «ГАРАНТ». Режим доступа: <http://base.garant.ru/>

35. Сайт справочной информационной системы «Консультант Плюс». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Светлана Сергеевна Демцура, Оксана Николаевна Мулюкова

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Учебное пособие

*Компьютерная верстка
С.С.Демцура*

ISBN ISBN 978-5-93162-881-3

**Издательство ЗАО «Библиотека А.Миллера»
454091, г. Челябинск, Свободы улица,159
Подписано в печать 01.10.2024. Формат 60x84/16**

**Бумага офсетная. Объем 5,25 уч.-издл. Тираж 100 экз.
Заказ № 843**

**Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии ЮУрГГПУ
454080, Челябинск, пр.Ленина,69**