**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«СТАВРОПОЛЬСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к практическим занятиям

по общепрофессиональной дисциплине

«**Правовое обеспечение профессиональной деятельности**»

для обучающихся по специальности

09.02.03 «Программирование в компьютерных системах»

Ставрополь 2021

Методические рекомендации составлены согласно ФГОС СПО специальности 09.02.03 «Программирование в компьютерных системах» и программе дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» для обучающихся по специальности «Программирование в компьютерных системах».

Составитель: преподаватель Дудова Е.С.

Рассмотрено на заседании методического объединения укрупненных групп специальностей 09.00.00 «Информатика и вычислительная техника»; 10.00.00 «Информационная безопасность» Протокол № 5 от 24.05.2021 г.

Рекомендовано к использованию в учебном процессе Методическим сове-том СМК, протокол № 5 от 27.05.2021.г.

*Введение*

*Практическое занятие № 1.* Понятие правового регулирования экономических отношений. (Часть 1)

*Практическое занятие № 2.* Понятие правового регулирования экономических отношений. (Часть 2)

*Практическое занятие № 3.* Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности. (Часть 1)

*Практическое занятие № 4.* Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности. (Часть 2)

*Практическое занятие № 5.* Организационно-правовые формы юридических лиц. (Часть 1)

*Практическое занятие № 6.* Организационно-правовые формы юридических лиц . (Часть 2)

*Практическое занятие № 7.* Реорганизация, ликвидация и банкротство юридического лица.(Часть 1)

*Практическое занятие № 8.* Реорганизация, ликвидация и банкротство юридического лица.(Часть 2)

*Практическое занятие № 9.* Правовое регулирование договорных отношений.

*Практическое занятие № 10.* Трудовое право. (Часть 1)

*Практическое занятие № 11* Трудовое право. (Часть 2)

*Практическое занятие № 12.* Трудовой договор (контракт) и порядок его заключения. (Часть 1)

*Практическое занятие № 13.* Трудовой договор (контракт) и порядок его заключения. (Часть 2)

*Практическое занятие № 13.* Трудовой договор (контракт) и порядок его заключения. (Часть 3)

*Практическое занятие № 15.* Прекращение трудового договора. (Часть 1)

*Практическое занятие № 16.* Прекращение трудового договора. (Часть 2)

*Практическое занятие № 17.* Дисциплинарная и материальная ответственность работника.

*Практическое занятие № 18.* Административные правонарушения и административная ответственность. Защита нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

*Вопросы к зачету*

*Список использованной литературы*

Актуальность изучения данной учебной дисциплины состоит в том, что в процессе преподавания дисциплины необходимо развивать интерес обучающихся к познанию современного правового обеспечения, способствовать формированию у обучающихся нового экономического мышления. Знание основных вопросов по правовому регулированию деятельности хозяйственных субъектов, умение использовать эти знания в практической деятельности являются важнейшими показателями уровня квалификации современного специалиста.

Правовое регулирование профессиональной деятельности является правовой дисциплиной, объединяющей различные отрасли российского права – конституционное, гражданское, уголовное, административное, трудовое, международное, таможенное.

Целью освоения дисциплины «ПОПД» является формирование у обучающихся фундаментальных теоретических знаний в области правового обеспечения предпринимательской деятельности и наемного труда. В этой связи необходимо ознакомить обучающихся с основными теоретическими и практическими достижениями и закономерностями развития нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы гражданского, предпринимательского, трудового, административного права, а так же сформировать у обучающихся юридическое мировоззрение, умение анализировать различные юридические ситуации, складывающиеся в ходе реализации норм, регулирующих профессиональную деятельность, которые позволят усвоить обучающимися основные категории и важнейшие методологические подходы (в понимании различных явлений), которые сложились в настоящее время в сфере профессиональной деятельности.

Обучающийся должен уметь ориентироваться в основных положениях отраслей права, знать, что право, являясь элементом надстройки над экономическим базисом государства, определяет пределы дозволенного и запрещенного, устанавливает ответственность за нарушение юридических норм.

Введение

В системе образования важное место занимает правовая подготовка. Данный курс предназначен для того, чтобы познакомить обучающихся различных специальностей с механизмом действия прав и дать правовые навыки работы с этим механизмом.

Для успешного освоения курса «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» обучающийся должен обладать такими навыками, как умение защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством.  
Освоение обучающимся содержания дисциплины в полном объеме предполагает:

– знание прав и обязанностей работников в сфере профессиональной деятельности;

– знать законодательные акты и другие нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности.  
В результате изучения курса обучающийся должен овладеть понятийным и категориальным аппаратом, приобрести практические навыки составления документов, представляющих правовое сопровождение профессиональной деятельности (проекты договоров, претензий, исковых заявлений и т.п.) и решения задач. Для успешного изучения курса необходимо свободно владеть поисковыми информационно-справочными правовыми системами.

*Практическое занятие № 1(Часть 1)*

Понятие правового регулирования экономических отношений

Теоретическая часть

По своей сути право — это регулятор общественных отношений. Его предназначение состоит в том, чтобы упорядочить жизнь общества, обеспечить его нормальное функционирование и развитие.

Экономические отношения всегда были предметом правового регулирования.

Правовое регулирование рыночной экономики необходимо в целях защиты интересов общества и государства. Опыт практически всех стран с рыночной экономикой свидетельствует, что «абсолютная экономическая свобода» всегда связана со злоупотреблениями — появлением на рынке некачественных товаров, работ и услуг, иногда представляющих опасность для жизни и здоровья потребителей, возникновением мошеннических предпринимательских структур, «безвозвратно» привлекающих сбережения граждан и многими другими «издержками».

Одним из самых опасных последствий такой «свободы» является исчезновение свободной конкуренции и господство монополий. Конкуренция — один из важнейших механизмов, обеспечивающих эффективность рыночной экономики. Монополии же позволяют отдельным производителям получать сверхприбыли, не заботясь об эффективности производства, качестве продукции и т. д. Для монополистов такое положение дел выгодно. Для потребителей, для общества в целом, для государства — представляет опасность, которую трудно переоценить. Поэтому во всех цивилизованных странах важнейшим элементом механизма регулирования рыночной экономики является антимонопольное законодательство.

Правовое регулирование экономических отношений в условиях рыночной экономики необходимо для обеспечения прав и интересов самих предпринимателей. Вступая в разнообразные отношения между собой, с потребителями, с государством, предприниматели заинтересованы в том, чтобы эти отношения были упорядоченными, предсказуемыми, строились в соответствии с определенными правилами.

Не используя потенциал права, достичь этого невозможно. Таким образом, правовое регулирование экономических отношений является необходимым условием нормального функционирования рыночной экономики.

*Предпринимательская деятельность* – это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение, прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицам, и осуществляемая от своего имени или от имени [юридического лица](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/yuridicheskoe-lico.html), зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

***Предпринимательское право*** — [отрасль российского права](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/otrasl-prava.html). Представляет собой совокупность юридических норм, регулирующих предпринимательские отношения и тесно связанные с ними иные, в том числе некоммерческие отношения, а также отношения по государственному регулированию экономики в целях обеспечения интересов государства и общества.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Дайте определение предпринимательской деятельности и наёмного труда.
2. В чём отличие предпринимательской деятельности и наёмного труда?
3. Перечислите отрасли права, регулирующие хозяйственные отношения.

**Задания к практическому занятию**

1. В чем отличие предпринимательской деятельности, осуществляемой индивидуальным предпринимателем и юридическим лицом?

*Практическое занятие №2 (Часть 2)*

Понятие правового регулирования экономических отношений

Теоретическая часть

Предпринимательская деятельность является разновидностью деятельности хозяйственной. Хозяйственная деятельность - понятие более широкое, чем предпринимательская деятельность, включает в себя деятельность по изготовлению продукции, производству работ, оказанию услуг и т. д. Таким образом, предметом хозяйственного права являются отношения, связанные с предпринимательской деятельностью и складывающиеся при регулировании хозяйственной деятельности.

Для раскрытия понятия хозяйственного права необходимо учитывать методы правового регулирования. Специфика хозяйственного права проявляется именно в том, что в нем сочетаются и административно-командные методы управления экономикой, субъектами предпринимательской деятельности, что сближает его с административным правом, и диспозитивные методы регулирования, исходящие из принципа равенства всех субъектов, что сближает его с гражданским правом.

Принципы хозяйственного права - его основополагающие начала - распространяются на весь комплекс правовых норм, обеспечивающих регулирование хозяйственной деятельности. Для данной отрасли права характерны следующие принципы:

Принцип целенаправленности воздействия на достижение обоюдных интересов в результате хозяйственной деятельности субъектов хозяйственных правоотношений.

Принцип равноправия субъектов хозяйственных правоотношений независимо от уровня, который они занимают в народнохозяйственном комплексе: нормы права, регулирующие их хозяйственные отношения, в равной мере распространяются на всех участников этих отношений.

Принцип экономической свободы и поощрения предпринимательского поведения хозяйственных организаций.

Принцип поощрения добросовестной конкуренции и защиты от монополизма и недобросовестной конкуренции.

Принцип комплексности государственного воздействия на хозяйственные отношения путем сочетания экономических, организационно-административных и политических механизмов, позволяющих целенаправить мотивацию деятельности различных социальных групп (предпринимателей, менеджеров, специалистов, непосредственных участников производственно-хозяйственных процессов - рабочих) на достижение общественно необходимых хозяйственных результатов.

Принцип законности. В условиях рыночной экономики в основу оценки законности ставится достижение экономической эффективности деятельности.

Хозяйственное право - это комплексная межотраслевая дисциплина, основной составляющей которой является гражданское право, как право, регулирующее имущественные и связанные с ними неимущественные отношения. Помимо этого, в хозяйственное право входят элементы финансового, административного, налогового и других отраслей права.

Хозяйственное законодательство носит в основном федеральный характер. Это - законы, законодательные акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы, инструкции министерств и ведомств РФ) и обычаи делового оборота.

Нормы права, регулирующие хозяйственные и предпринимательские отношения, содержатся в Конституции РФ, в ряде Конституционных законах и Федеральных законах. Особое место занимают кодексы. Частноправовые нормы охватываются – ГК РФ. Локальные нормативные акты регулируют хозяйственную деятельность на уровне предприятий.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Назовите цель предпринимательской деятельности. Почему государство её стимулирует?
2. Назовите принципы хозяйственного права?
3. Дайте определение хозяйственного права.
4. Перечислите источники предпринимательского права?

**Задания к практическому занятию**

Ситуационная задача

1. Орган местного самоуправления (небольшого города) запретил частному предпринимателю проводить сеансы по исцелению от алкогольной и табачной зависимости на основании того, что у него имелись только диплом целителя и лицензия на данный вид деятельности, выданный в областном центре данного субъекта РФ, однако же у предпринимателя не было разрешения от муниципального органа управления здравоохранением данной территории. Правомочны ли действия властных структур в данном случае? Если да, то какой вид ответственности может понести предприниматель? Если нет, то какие действия он может предпринять для защиты своих прав?

*Практическое занятие №3 (Часть 1)*

Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности

Теоретическая часть

Субъектами предпринимательской деятельности являются:

граждане-предприниматели;

коммерческие и некоммерческие юридические лица;

государство;

Российская Федерация;

субъекты Российской Федерации;

органы местного самоуправления;

учреждения и организации.

*Субъекты предпринимательского права* – лица, правомочные быть участниками отношений, урегулированных предпринимательским законодательством.

Признаки субъектов предпринимательского права:

* легитимация (государственная регистрация);
* наличие хозяйственной компетенции;
* наличие обособленного имущества;
* самостоятельная имущественная ответственность.

*Граждане* вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве *индивидуального предпринимателя*, в отдельных случаях необходимо еще наличие лицензии (фармацевтическая деятельность, стоматологическая помощь, оценочная деятельность и др.).

Для приобретения статуса индивидуального предпринимателя необходимо иметь гражданскую дееспособность и гражданскую правоспособность. Правоспособность индивидуального предпринимателя как субъекта предпринимательских отношений возникает с момента государственной регистрации.

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

Под созданием субъекта предпринимательского права понимается совершение юридически значимых действий, целью которых является получение правового статуса субъекта предпринимательской деятельности.

Юридическое лицо может быть создано на основании решения учредителя или учредителей об учреждении юридического лица.

В случае учреждения юридического лица одним лицом решение о его учреждении принимается учредителем единолично.

В случае учреждения юридического лица двумя и более учредителями указанное решение принимается всеми учредителями единогласно.

В решении об учреждении юридического лица указываются сведения об учреждении юридического лица, утверждении его устава, а в случае, если юридическое лицо действует на основании типового устава, утвержденного уполномоченным государственным органом, о порядке, размере, способах и сроках образования имущества юридического лица, об избрании органов юридического лица.

В решении об учреждении корпоративного юридического лица указываются также сведения о результатах голосования учредителей по вопросам учреждения юридического лица, о порядке совместной деятельности учредителей по созданию юридического лица.

*Юридические лица*, за исключением хозяйственных товариществ и государственных корпораций, действуют на основании уставов, которые утверждаются их учредителями.

*Хозяйственное товарищество* действует на основании учредительного договора, который заключается его учредителями.

*Государственная корпорация* действует на основании федерального закона о такой государственной корпорации.

*Юридические лица* могут действовать на основании [типового устава](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_307259/#dst0), утвержденного уполномоченным государственным органом. Сведения о том, что юридическое лицо действует на основании типового устава, утвержденного уполномоченным государственным органом, указываются в едином государственном реестре юридических лиц.

Типовой устав, утвержденный уполномоченным государственным органом, не содержит сведений о наименовании, фирменном наименовании, месте нахождения и размере уставного капитала юридического лица. Такие сведения указываются в едином государственном реестре юридических лиц.

Учреждение может действовать на основании единого типового устава, утвержденного его учредителем или уполномоченным им органом для учреждений, созданных для осуществления деятельности в определенных сферах.

В отличие от индивидуального предпринимателя, для которого регистрация является начальным этапом в осуществлении предпринимательской деятельности, процедура создания коммерческой организации начинается задолго до регистрации – с определения состава учредителей, подготовки и принятия учредительных документов.

Учредители организации должны определиться с организационно – правовой формой будущей деятельности.

Следующий этап – выработка учредительных документов. Как правило, коммерческая организация вправе выбирать для себя любое наименование.

Следующий вопрос, который должен быть разрешен до регистрации – определение места нахождения организации.

Далее наступает подача документов на государственную регистрацию. Юридическое лицо считается созданным с момента государственной регистрации.

Для некоторых видов деятельности кроме государственной регистрации предусмотрена процедура лицензирования.

*Лицензирование* – форма предварительного государственного контроля, в ходе которой проверяется потенциальная возможность субъекта предпринимательского права осуществлять определенную деятельность (ФЗ РФ «О лицензировании отдельных видов деятельности», 2011 г.).

**Вопросы к практическому занятию**

1. Какие причины обусловили появление юридического лица?
2. Охарактеризуйте функции юридического лица.
3. Охарактеризуйте порядок создания юридического лица.
4. Назовите учредительные документы юридического лица.
5. Каков порядок государственной регистрации юридического лица?

**Задания к практическому занятию**

1. Опираясь на предыдущую схему, приведите примеры федеральных законов, регулирующих несостоятельность (банкротство) субъектов предпринимательской деятельности.

*Практическое занятие №4 (Часть 2)*

Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности

Теоретическая часть

*Лицензирование* – форма предварительного государственного контроля, в ходе которой проверяется потенциальная возможность субъекта предпринимательского права осуществлять определенную деятельность (ФЗ РФ «О лицензировании отдельных видов деятельности», 2011 г.).

*Организационно – правовая форма* – это совокупность имущественных и организационных признаков, способов формирования имущественной базы, особенностей взаимодействия собственников, учредителей, участников, их ответственности друг перед другом и перед контрагентами.

*Имущественные признаки* отражают форму собственности предпринимателя и соотношение прав на имущество субъекта предпринимательской деятельности и его учредителей (участников).

*Организационные признаки* выражаются в структуре управления делами субъекта предпринимательской деятельности.

Особенности взаимодействия собственника, участников (учредителей) в различных организационно – правовых формах проявляются в их степени участия в текущих делах предприятия.

Предметом предпринимательского права являются общественные отношения в сфере предпринимательской деятельности, а также тесно связанные с ними некоммерческие отношения, включая отношения по государственному регулированию народного хозяйства.

В хозяйственных обществах при голосовании учитывается, сколько процентов уставного капитала либо сколько акций (при их одинаковом номинале) принадлежит голосующему.

Хозяйственные общества подразделяются на два типа:  
1. *ООО - общество с ограниченной ответственностью*. Это самая распространенная из организационно-правовых форм предпринимательской деятельности. В этом обществе уставной капитал делится на доли, принадлежащие участникам. Ответственность по долгам общества участники несут лишь в пределах той доли уставного капитала, которая принадлежит каждому из них.

2. *АО – акционерное общество*. В этом обществе уставной капитал делится на ценные бумаги — акции. Акционер не выходит из АО, а лишь продает свои акции другому акционеру или, если это допускается, другому лицу. Однако при этом он уже не вправе требовать выдела части имущества в натуре или возврата суммы, уплаченной за акции (кроме случаев, когда закон предусматривает выкуп акций именно обществом).   
 АО делятся на следующие типы:  
1. Публичные (ранее именовавшиеся ОАО). Здесь допускается свободный оборот акций и возможность их продажи любому лицу, желающему их приобрести.   
2. Непубличные. Здесь оборот любых ценных бумаг совершается лишь внутри круга акционеров или иных лиц, указанных в законе или учредительных документах АО.   
 *Унитарные предприятия*

Имущество унитарных предприятий не делится на паи, доли или акции даже между его работниками. Оно является единым комплексом, предоставленным для ведения хозяйственной деятельности. Унитарные предприятия не является владельцем того имущества, которое за ним закреплено. Имущество принадлежит учредителю, само унитарное предприятие лишь пользуется им.

Унитарные предприятия создаются либо государством, либо местными муниципалитетами, которые и выступают в качестве собственников имущества. Руководство не избирается, а назначается государственным или муниципальным органом. Собственник не отвечает по долгам унитарного предприятия. Исключением являются так называемые казенные предприятия, применительно к которым допускается ситуация, когда при недостатке имущества у унитарного предприятия непогашенная часть долга в субсидиарном порядке возмещается из бюджета муниципалитета, субъекта Федерации или РФ в целом.

К унитарным предприятиям относятся:

государственные и муниципальные унитарные предприятия, фонды, учреждения, автономные некоммерческие организации, религиозные организации, публично-правовые компании.

Публично-правовые компании - некоммерческие унитарные организации, наделенные отдельными публично-правовыми функциями, которые действуют в интересах общества и государства. Среди таких целей законодатель выделяет проведение государственной политики, управление госимуществом, развитие экономики, оказание тех или иных государственных услуг, контроль, управление др.

Главным органом, осуществляющим управление публично-правовой компанией, выступает именно наблюдательный совет, председатель и члены которого назначаются Правительством РФ.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Дайте определение понятия организационно – правовая форма юридического лица.
2. В чем выражаются имущественные признаки юридического лица.
3. В чем выражаются организационные признаки юридического лица.

**Задания к практическому занятию**

1. Изобразите в виде схемы формы собственности, закрепленные в российском законодательстве.
2. Сравните в таблице право хозяйственного ведения и право оперативного управления.

*Практическое занятие №5 (Часть 1)*

Организационно-правовые формы юридических лиц

(занятие проводится в интерактивной форме-решение ситуационных задач)

Теоретическая часть

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

Юридическое лицо является основной правовой формой коллективного участия лиц в гражданском обороте.

Юридическое лицо обладает рядом специфических признаков.

Признаки юридического лица — это такие внутренне присущие ему свойства, каждое из которых необходимо, а все вместе — достаточны для того, чтобы конкретная организация могла быть признана субъектом предпринимательской деятельности.

Все организации (как коммерческие, так и некоммерческие) разделены на корпорации и унитарные юридические лица в зависимости от прав (вещных и кооперативных) учредителей на имущество (статья 65.1 ГК РФ). Для коммерческих организаций главной целью является получение прибыли. Естественно, некоммерческие существуют не для получения прибыли, а для других целей: социальных, культурных и т.д.

Корпоративные юридические лица (корпорации) – юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган. Они приобретают корпоративные (членские) права и обязанности в отношении созданного ими юридического лица. Понятие «корпоративных прав» - охватывают как права участия в юридическом лице, так и обязательственные права.

К корпорациям относятся:

хозяйственные товарищества и общества,

крестьянские (фермерские) хозяйства,

хозяйственные партнерства,

производственные и потребительские кооперативы,

общественные организации,

ассоциации (союзы),

товарищества собственников недвижимости (в т.ч., ТСЖ),

казачьи общества,

общины коренных малочисленных народов РФ.

*Унитарные юридические лица* - юридические лица, учредители которых не становятся их участниками и не приобретают в них прав членства, но на имущество их учредители имеют вещные права.

К ним относятся:

государственные и муниципальные унитарные предприятия,

фонды,

учреждения,

автономные некоммерческие организации,

религиозные организации,

публично-правовые компании (новая организационно-правовая форма).

Под публичным понимается акционерное общество, акции которого и ценные бумаги которого, конвертируемые в его акции, публично размещаются или обращаются на условиях, установленных законами о ценных бумагах.

*Публичные организации:*

-Акционерное общество:

Акции и ценные бумаги, конвертируемые в акции, публично размещаются или публично обращаются;

- Устав и фирменное наименование содержат указание на то, что общество является публичным.

*Непубличные организации*

- Общество с ограниченной ответственностью;

- Акционерное общество, не отвечающее критериям публичных обществ

*Образование юридического лица.*

Правовой основой деятельности любого юридического лица наряду с законодательством являются его *учредительные документы.* Именно в них учредители конкретизируют общие нормы права применительно к своим интересам. Состав учредительных документов для разных видов юридических лиц единообразен – только устав. Исключение составляет хозяйственные товарищества, для которых таким документом является учредительный договор.

*Учредительный договор* — это консенсуальный гражданско-правовой договор, регулирующий отношения между учредителями процесс создания и деятельности юридического лица. Он может заключаться только в письменной форме (простой или нотариальной) и вступает в силу, как правило, с момента заключения.

*Устав* в отличие от учредительного договора не заключается, а утверждается учредителями. Однако это отличие не носит принципиального характера и связано лишь с различной процедурой принятия документа. Устав вступает в силу с момента регистрации самого юридического лица.

Существенные изменения претерпели нормы об учредительных документах юридических лиц (ст. 52ГК РФ). Более не допускается наличие общих положений о некоммерческих организациях определенного вида, на основании которых они действуют. Лишь для учреждений установлено правило, в соответствии с которым в случаях, предусмотренных законом, оно может действовать на основании единого типового устава, утвержденного его учредителем или уполномоченным им органом для учреждений, созданных для осуществления деятельности в определенных сферах.

Для государственной регистрации юридических лиц могут использоваться типовые уставы, формы которых утверждаются уполномоченным государственным органом в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц (п. 2 ст. 52 ГК РФ).

Наименование, фирменное наименование и место нахождения юридического лица указываются в его учредительном документе и в ЕГРЮЛ.

Установлены общие для всех юридических лиц правила создания юридического лица:

- юридическое лицо может быть создано на основании решения учредителя (учредителей) об учреждении юридического лица;

- в случае учреждения юридического лица одним лицом решение принимается учредителем единолично; двумя и более учредителями - всеми учредителями единогласно;

- в решении указываются сведения об учреждении юридического лица, утверждении его устава, о порядке, размере, способах и сроках образования имущества юридического лица, об избрании (назначении) его органов, а также иные сведения, предусмотренные законом;

- в решении об учреждении корпоративного юридического лица указываются также сведения о результатах голосования учредителей по вопросам учреждения юридического лица, о порядке совместной деятельности учредителей по созданию юридического лица.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Дайте определение понятия «юридическое лицо». Какие виды юридических лиц закрепил ГК РФ?
2. Назовите общие правила создания юридического лица.
3. Дайте определение корпорации.
4. Какие юридические лица относятся к унитарным?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. Предприниматель Адидасов, оптом торгующий спортивной обувью, предложил ООО «Спорт» разместить в используемом им под магазин обуви нежилом помещении наружную и внутреннюю рекламу товара предпринимателя. Разработать проект соответствующего договора.
2. В ООО «Учкудук» обратился глава крестьянского фермерского хозяйства Хвостов с просьбой построить возле фермы колодец. В связи с отсутствием денежных средств он готов расплатиться за работу мясом. Оформить отношения между сторонами.
3. Гражданин Добров, давший взаймы гражданину Кривому 100 тыс. руб., не возражает против погашения последним своего долга путем передачи оставшегося у него после завершения строительства дома кирпича. Составить соглашение о новации.

*Практическое занятие №6 (Часть 2)*

Организационно-правовые формы юридических лиц

Теоретическая часть

Правовой основой деятельности любого юридического лица наряду с законодательством являются его *учредительные документы.* Этим документом является устав. Исключение составляет хозяйственные товарищества, для которых таким документом является учредительный договор.

Юридическое лицо является основной правовой формой коллективного участия лиц в гражданском обороте.

*Документы, представляемые в регистрирующий орган юридическими лицами при их создании*:

заявление о государственной регистрации по форме;

решение о создании юридического лица в виде протокола, договора или иного документа в соответствии с законодательством РФ;

учредительные документы юридического лица;

документ об уплате государственной пошлины.

*Местом государственной регистрации юридических лиц при их создании является м*есто нахождения постоянно действующего исполнительного органа.

*Документы, выдаваемые регистрирующим органом в случае регистрации юридического лица:*

расписка о получении документов, представленных заявителем

свидетельство о государственной регистрации юридического лица

лист записи в ЕГРЮЛ

выписка из ЕГРЮЛ

**Вопросы к практическому занятию**

1. Назовите перечень документов для регистрации юридического лица.

2. Назовите *м*есто нахождения постоянно действующего исполнительного органа юридического лица.

*Практическое занятие №7(Часть 1)*

Реорганизация, ликвидация и банкротство юридического лица

Теоретическая часть

Реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учредителей или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом.

Допускается реорганизация с участием двух и более юридических лиц.

**Реорганизация** - прекращение организации, при котором осуществляется переход прав и обязанностей к другим лицам, т.е. правопреемство.

Способы реорганизации юридических лиц определены [ст. 57 ГК РФ](http://www.aup.ru/docs/gk/s57.htm).

1.  **Слияние** - объединение двух и более юридических лиц в единое новое юридическое лицо. При этом самостоятельное существование сливающихся организаций прекращается. Реорганизация юридических лиц в форме слияния считается завершенной с момента государственной регистрации вновь возникшего юридического лица.

2.  **Присоединение** – «вливание» одной и более присоединяемых организаций в организацию, к которой происходит присоединение. При этом присоединяемое юридическое лицо прекращает свою деятельность, все его права и обязанности переходят к юридическому лицу, к которому происходит присоединение. Реорганизация в форме присоединения считается завершенной с момента внесения в государственный реестр записи о прекращении деятельности последнего из присоединившихся юридических лиц.

3.  **Разделение** - образование на базе прекратившего существование юридического лица двух и более самостоятельных юридических лиц. При разделении ранее существовавшее юридическое лицо прекращает свою деятельность, а его права и обязанности переходят к вновь создаваемым юридическим лицам. Реорганизация в форме разделения считается завершенной с момента государственной регистрации последнего из вновь возникших юридических лиц.

4.  **Выделение** - образование новых самостоятельных юридических лиц, при этом реорганизуемое юридическое лицо продолжает функционировать, а часть его прав и обязанностей переходит ко вновь образованным юридическим лицам. Реорганизация в форме выделения считается завершенной с момента государственной регистрации последнего из вновь возникших юридических лиц.

5.  **Преобразование** - прекращение юридического лица и возникновение на его основе нового юридического лица. Реорганизация в форме преобразования считается завершенной с момента государственной регистрации вновь созданного юридического лица.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, преобразования правопреемство оформляется передаточным актом, при разделении и выделении - разделительным балансом. Передаточный акт и разделительный баланс должны содержать положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица в отношении всех его кредиторов и должников, включая и обязательства, оспариваемые сторонами. Эти документы утверждаются учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшим решение о реорганизации ([ст. 59 ГК РФ](http://www.aup.ru/docs/gk/s59.htm)). При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица. Государственная регистрация юридического лица, создаваемого в результате реорганизации (в случае регистрации нескольких юридических лиц - первого по времени государственной регистрации), допускается не ранее истечения соответствующего срока для обжалования решения о реорганизации.

Признание реорганизации корпорации несостоявшейся (ст. 60.2. ГК РФ) относится только к такой организационно-правовой форме как корпорация.

Реорганизация унитарной организации не может быть признана несостоявшейся. Эта процедура производится только в судебном порядке.

Основаниями для этого являются случаи, когда решение о реорганизации не принималось участниками корпорации; либо в случае представления для государственной регистрации юридических лиц, создаваемых путем реорганизации, документов, содержащих заведомо недостоверные данные о реорганизации. Причем, специального срока для обращения не установлено.

*Последствиями признания реорганизации несостоявшейся:*

1. Восстанавливаются юридические лица, существовавшие до реорганизации, с одновременным прекращением юридических лиц, созданных в результате реорганизации;

2. Сделки юридических лиц, созданных в результате реорганизации, с лицами, добросовестно полагавшимися на правопреемство, сохраняют силу для восстановленных юридических лиц, которые являются солидарными должниками и солидарными кредиторами по таким сделкам;

3. Переход прав и обязанностей признается несостоявшимся,

4.Участники ранее существовавшего юридического лица признаются обладателями долей участия в нем в том размере, в котором доли принадлежали им до реорганизации. п. 3 ст. 65.2 ГК РФ (восстановление корпоративного контроля).

**Ликвидация** представляет собой прекращение юридического лица без правопреемства, т.е. без перехода прав и обязанностей к другим лицам. Правовые основы осуществления ликвидации организаций и индивидуальной предпринимательской деятельности закреплены ГК РФ, иными актами.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Что такое реорганизация юридического лица? Охарактеризуйте ее виды.
2. Дайте определения слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования юридических лиц.
3. В каких случаях юридическое лицо может быть ликвидировано?
4. В какой очередности удовлетворяются требования кредиторов в случае ликвидации юридического лица?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационная задача**

1. В арбитражный суд поступило исковое заявление о признании недействительным договора, заключенного с участием ответчика - петербургского филиала АО "Тор". Истец указал, что АО "Тор" ликвидировано вследствие банкротства более года назад, о чем он узнал только после заключения договора с его филиалом.

*Практическое занятие №8 (Часть 2)*

Реорганизация, ликвидация и банкротство юридического лица

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

Признаки банкротства:

наличие денежного долгового характера обязательств должника, неспособность гражданина и юридического лица удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и исполнить обязанность по уплате обязательных платежей в течение трех месяцев с момента даты их исполнения.

Нормативно-правовое регулирование несостоятельности (банкротства) осуществляется на основании норм Гражданского кодекс Российской Федерации, статья 65, ФЗ от 26 октября 2002 г. № 127- ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

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

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

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

При рассмотрении дела о банкротстве должника - юридического лица применяются следующие процедуры:

наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство, мировое соглашение.

Процедуры банкротства - предусмотренная законодательством совокупность мер в отношении должника, направленных на восстановление его платежеспособности или ликвидацию.

Наблюдение - процедура банкротства, применяемая к должнику в целях обеспечения сохранности имущества должника, проведения анализа финансового состояния должника, составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов.

Внешнее управление - процедура, применяемая в деле о банкротстве к должнику в целях восстановления его платежеспособности.

Конкурсное производство - процедура, применяемая в деле о банкротстве к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов.

Мировое соглашение - процедура, применяемая в деле о банкротстве на любой стадии его рассмотрения в целях прекращения производства по делу о банкротстве путем достижения соглашения между должником и кредиторами.

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

**Вопросы к практическому занятию**

1. При каких условиях юридическое лицо может быть объявлено банкротом?
2. Дайте определение мер предупреждения банкротства.
3. В какой очередности удовлетворяются требования кредиторов в случае банкротства юридического лица?
4. Какие процедуры применяются при рассмотрении дел о банкротстве?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационная задача**

1. Возражая против иска, директор филиала заявил, что учредившее их АО действительно ликвидировано, однако имущество филиала по какой-то причине не было включено в общую конкурсную массу АО, поэтому филиал продолжает существовать. Кроме того, оспариваемый договор заключен от имени самого филиала, а значит, никакого обмана контрагента не было. Филиал исправно платит в бюджет все налоги, вовремя выплачивает работникам заработную плату, имеет счет в банке, печать, следовательно, является полноправным юридическим лицом. Таким образом, нет никаких оснований для признания договора недействительным. Решите дело.

*Практическое занятие №9*

Правовое регулирование договорных отношений.

Теоретическая часть

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

Договор — это наиболее распространенный вид сделок. Он представляет собой волевой акт. Однако этот волевой акт обладает присущими ему специфическими особенностями. Он представляет собой не разрозненные волевые действия двух или более лиц, а единое волеизъявление, выражающее их общую волю. Для того чтобы эта общая воля сторон могла быть сформирована и закреплена в договоре, он должен быть свободен от какого-либо внешнего воздействия. Поэтому ГК РФ закрепляет целый ряд правил, обеспечивающих свободу договора:

свобода договора предполагает, что субъекты права свободны в решении вопроса, заключать или не заключать договор;

свобода договора предусматривает свободу выбора партнера при заключении договора;

свобода договора предполагает свободу его участников в выборе вида договора;

свобода договора предполагает свободу усмотрения сторон при определении условий договора.

К договорам применяется такое общее правило, как «закон обратной силы не имеет». Участники договора могут быть уверены в том, что последующие изменения в законодательстве не могут изменить условий заключенных ими договоров.

Условия, на которых достигнуто соглашение сторон, составляют содержание договора. По своему юридическому значению все условия делятся на существенные, обычные и случайные.

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

Форма договора — это способ, посредством которого стороны выражают свою волю на заключение договора. Иными словами, форма договора — это способ согласованного волеизъявления сторон.

В соответствии с ГК РФ договор может быть заключен в следующих формах: в форме конклюдентных действий; в устной форме; в письменной форме — простой или нотариальной.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Дайте определение понятия договор.
2. Назовите виды договоров.
3. Чем отличается гражданско-правовой договор от трудового договора?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. В частной косметологической клинике женщине, на основании договора об оказании медицинских услуг, была произведена операция по поводу ожирения — удаление жировых отложений на животе (липосакция). После операции женщина обратилась к руководству клиники с требованием вернуть выплаченные за операцию деньги, так как она осталась не удовлетворена полученным косметическим эффектом. При каких условиях деньги могут быть возвращены?

2. Волкова согласно письменному договору подарила ко дню свадьбы своей племяннице Нефедовой часть своего земельного участка. Та приняла этот дар. Весной выяснилось, что земельный участок сильно заболочен и требует больших денежных затрат для его окультуривания. Денег у Нефедовой не было и она в устной форме отказалась от земельного участка. Считается ли договор расторгнутым? Как следовало бы оформить расторжение договора дарения?

3. Травкин заключил договор подряда с бригадиром строительной бригады Пузиковым на постройку и покраску сарая на своем земельном участке. Строительный материал для работы он предоставил. Пузиков после выполнения работы остатки строительного материала продал на сторону, а вырученные деньги пропил вместе с бригадой. Все это произошло на виду у соседей. Узнав об этом, Травкин уменьшил цену работы на величину стоимости похищенного материала и пригрозил Пузикову, что может подать на него в суд за воровство. Правомерны ли действия Травкина?

*Практическое занятие №10 (Часть 1)*

Трудовое право.

Теоретическая часть

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 трудовыхспоров и др.).

В системе трудового права можно выделить две части — общую и особенную. Каждая из частей регламентирует определенный круг вопросов. 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 Российской Федерации.

Нормы трудового права урегулированы в Трудовом кодексе Российской Федерации.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Дайте определение понятия «трудовое право». Каковы особенности метода трудового права?
2. Охарактеризуйте систему трудового права.

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. В связи с сокращением заболеваемости детей на участке врача Николаевой главный врач поликлиники решил в качестве поощрения перевести Николаеву с должности участкового врача на должность своего заместителя. Но эту должность уже занимала Филимонова, которая была удивлена решением главврача. Как разрешить данную ситуацию? Можно ли уволить Филимонову?
2. Рабочий строительной организации Романов курил в кинотеатре во время показа фильма. Вызванный администратором милиционер составил протокол о нарушении, на основании, которого начальник районного отделения милиции наложил на Романова штраф. О данном проступке было сообщено по месту работы Романова, и начальник строительной организации объявил Романову выговор. Законно ли наложены меры юридической ответственности?

*Практическое занятие №11 (Часть 2)*

Трудовое право.

Теоретическая часть

Трудовое правоотношение — это основанное на соглашении между работником и работодателем правовое отношение, 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.

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

**Вопросы к практическому занятию**

1. Какие виды трудовой праводееспособности вам известны?
2. Какой характер носит трудовое правоотношение?
3. Сформулируйте основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.
4. Раскройте понятие источников трудового права, их видов, форм выражения и особенностей.

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. Водителя трамвая Карпова за мелкое хулиганство, допущенное после рабочего дня на улице города, по решению суда арестовали на 15 суток. После отбывания наказания он пришел на работу и узнал, что его уволили за прогул. Законно ли произведено увольнение?

2. Разнорабочий Бардин при установке мебели в кабинете директора разбил зеркало. Возместить причиненный ущерб Бардин отказался, заявив, что разбил зеркало случайно. Начальник наложил на Бардина выговор и взыскал из его заработной платы стоимость зеркала. Есть ли в действиях Бардина вина? Какие меры юридической ответственности применены к Бардину и законно ли?

*Практическое занятие №12 (Часть 1)*

Трудовой договор (контракт) и порядок его заключения

Теоретическая часть

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 Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми 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 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Также работодатель имеет право заключить срочный трудовой договор в случае временного отсутствия основного сотрудника, работы сезонного характера, требуется выполнение работы, требуется осуществить обучение, обеспечивается деятельность, прохождения альтернативной гражданской службы.

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. Обратите внимание на тот факт, 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.

Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия подразделяются на две группы:

обязательные, т.е. такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен;

и дополнительные, т.е. такие условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимым в процессе переговоров их согласовать и включить в текст договора.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Дайте определение понятия «трудовой договор».
2. Какие виды трудовых договоров вам известны.
3. Какие условия трудового договора вам известны?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. Илья учится в 8-м классе. Ему 14 лет. В период каникул решил пойти работать на завод. Его мать возражает, так как считает, что перед новым учебным годом сын должен отдохнуть. Возможно трудоустройство Ильи?

2. При заключении трудового договора о работе по совместительству со слесарем Юдиным администрация организации потребовала от Юдина предоставлении копии трудовой книжки и справку о разрешении работу по совместительству с основного места работы. Законны ли эти требования?

3. Федеральное государственное унитарное предприятие было приватизировано и преобразовано в АО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли данное решение? Кто из работников, в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества предприятия?

*Практическое занятие №13 (Часть 2)*

Трудовой договор (контракт) и порядок его заключения

Теоретическая часть

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_302921/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/#dst100035) о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

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

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с законодательством (ст. 22 ТК РФ) работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

При заключении трудового договора работодатель может назначить работнику испытательный срок. Как правило, испытательный срок необходим работодателю для того, чтобы оценить профессиональные качества работника. 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.

Закон запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Согласно ст. 68 ТК РФ после заключения трудового договора работодатель в течение трех дней обязан издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

По производственным и экономическим причинам работодатель имеет право осуществлять перевод и перемещение работника.

От перевода следует отличать перемещение, которое осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации в той же местности либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате.

В отличие от перевода перемещение не требует согласия работника. Оно допустимо при обязательном соблюдении следующих условий:

если оно не влечет за собой изменения трудовой функции, т.е. не выходит за пределы специальности, квалификации или должности работника, обусловленной трудовым договором;

если в результате его не происходит изменение существенных условий трудового договора.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Сравните гражданско-правовой и трудовой договоры.
2. Можно ли считать изменением трудового договора командировку, отстранение от работы?
3. Какими производственными, экономическими и организационны­ми причинами может быть обосновано перемещение, изменение суще­ственных условий труда работника?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. Медицинская сестра отделения переливания крови ЛПУ обратилась к главному врачу с заявлением о переводе ее на работу в физиотерапевтический кабинет, на основании того, что в прошлом она проходила специализацию по физиотерапии и имеет сертификат специалиста по данной специальности, а в настоящее время там образовалась вакансия. Главный врач ответил отказом, объяснив, что подходящей кандидатуры для работы в отделении переливания крови в настоящее время нет. Правомочен ли отказ главного врача? Каковы условия перевода работника на другое место работы?

*Практическое занятие №14 (Часть 3)*

Трудовой договор (контракт) и порядок его заключения

Теоретическая часть

В трудовом договоре определяются вид труда, его качество и количество, что выражается в принятии на себя работником обязательства выполнять работу по обусловленной трудовой функции, которая, как правило, выражается в категориях специальности, квалификации и должности. Под специальностью понимается вид занятий в рамках одной профессии, требующий конкретных знаний, умений, навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих решение профессиональных задач (например, врач-хирург).

Квалификация работника — это вид его профессиональной обученное, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы. Должность — это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации. Стороны гражданско-правовых договоров количественные и качественные характеристики результата труда определяют другими способами.

Работник в процессе выполнения трудовой функции обязан выполнять правила внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах.

Работодатель обязан организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, охрану труда, а также систематически вознаграждать за фактический труд по заранее установленным расценкам, но не ниже установленного федеральным законом минимума.

По гражданско-правовым договорам трудящийся работу организует сам и выполняет ее за свой риск, оплата же производится, как правило, после ее выполнения.

Стороны трудового договора. Сторонами являются работник и работодатель. Причем обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора.

Возраст, с которого возможно заключе­ние трудового договора, — 16 лет, и лишь в установленных зако­ном случаях он может заключаться в 15, 14 лет и даже меньше (ст. 63 ТК РФ). Данная норма отечественного законодательства основывается на требованиях Конвенции МОТ № 138 1973 г. «О минимальном возрасте приема на работу».

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются следующие сведения: фамилия, имя, отчество работника и наименование работо­дателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работни­ка и работодателя — физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для рабо­тодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудо­вой договор, и основание, в силу которого он наделен соответ­ствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Все условия трудового договора подразделяются на две группы: условия, по которым стороны должны, в соответствии с трудовым законодательством, достичь соглашения, — обязательные (необходимые) условия; условия, которые устанавливаются в трудовом договоре по инициативе либо работника, либо работодателя, — дополнительные (факультативные) условия.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, трудовая функция, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочно­го трудового договора; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбав­ки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характери­стик, условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер ра­боты); условие об обязательном социальном страховании работ­ника.

К дополнительным (факультативным) условиям относится условия прохождения испытательного срока, не разглашение коммерческой тайны и др.

От работника запрещается требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Таким образом, работнику гарантиру­ются законодательно те условия договора, которые были огово­рены при его заключении, и их одностороннее изменение не допускается. Изменение трудовой функции, обусловленной тру­довым договором, обычно связано с переводом на другую рабо­ту, условия и порядок которого регулируются гл. 12 ТК РФ.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Назовите возраст, с которого возможно заключение трудового договора.

2. Можно ли считать изменением трудового договора командировку, отстранение от работы?

3. Какими производственными, экономическими и организационны­ми причинами может быть обосновано перемещение, изменение суще­ственных условий труда работника?

**Задания к практическому занятию**

1. Выделите в содержании трудового договора условия, при измене­нии которых имеет место перевод, перемещение, изменение существен­ных условий труда.
2. Чем отличается процедура перевода работника к другому нани­мателю от изменения трудового договора в случае реорганизации органи­зации или смены собственника?

3. Можно ли считать исчерпывающим перечень оснований прекра­щения трудового договора, содержащийся в Трудовом кодексе РФ?

4. Существует ли возможность включения дополнительных осно­ваний расторжения трудового договора в трудовой договор? Каковы пра­вовые последствия их включения в договор?

*Практическое занятие №15 (Часть 1)*

Прекращение трудового договора

Теоретическая часть

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

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

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

- по основаниям, не зависящим от воли 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 он был заключен на неопределенный срок.

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.

Работник имеет право в любой момент без объяснения мотивов расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за две недели.

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 уже на следующий день, через два дня, через 10 дней и т.п.).

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

**Вопросы к практическому занятию**

1. Возможно ли прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока в период болезни, отпуска? Могут ли по этому основа­нию увольняться беременные женщины?
2. Правовое значение срока предупреждения при расторжении тру­дового договора по желанию работника.
3. Общие и дополнительные основания расторжения трудового до­говора по инициативе работодателя.

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационная задача**

1. 15-летний Воробьев поступил на работу в качестве сборщика мебели. Его отец потребовал от директора завода увольнения сына в связи с тем, что он заключил трудовой договор против воли родителей (семья материально обеспечена, ребенок должен учиться в общеобразовательной школе и получить 11- летнее образование). Вызванный в кабинет директора Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую специальность и намерен продолжать учебу в вечерней школе.   
Как должен поступить директор завода? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей.

*Практическое занятие №16 (Часть 2)*

Прекращение трудового договора

Теоретическая часть

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации. В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении на работе уволенного работника, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, именно работодатель будет обязан доказать наличие у него законного основания увольнения работника, а также и соблюдение им установленного порядка увольнения.

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.

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.

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 работодателем 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 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:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Чтобы уволить работника по данному основанию, работодателю необходимо провести аттестацию и получить в результате ее 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.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
2. Какие гарантии, запреты и ограничения установлены при расторжении трудового договора по инициативе работодателя? Почему?

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. Ольга Потапова подала заявление о своем желании расторгнуть трудовой договор. По истечении 2-недельного срока администрация предприятия заявила, что она не может отпустить Ольгу, т.к. работник на ее место не найден. Ольга должна работать до тех пор, пока работника, способного заменить ее, не найдут, до этого момента трудовая книжка ей выдана не будет. Правомерны ли требования администрации?

2.Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство. Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

*Практическое занятие №17*

Дисциплинарная и материальная ответственность работника

Теоретическая часть

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

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

Если дисциплинарный проступок имел место, то факт нарушения работником трудовой дисциплины должен быть зафиксирован в письменном виде. Для этого работодателем составляется акт о нарушении трудовой дисциплины.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме (как правило, составляется в форме объяснительной записки). В объяснительной записке работник указывает причины (мотивы) нарушения трудовой дисциплины. Указанные им сведения подлежат объективной проверке.

В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, однако, пока работодатель не потребовал объяснения, он не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения трудовых обязанностей. Материальная ответственность имеет ретроспективный характер, т.е. представляет собой реакцию одной стороны трудового договора на правонарушение, совершенное другой стороной.

Различают следующие виды материальной ответственности: материальная ответственность работодателя; материальная ответственность работника.

Общие обязанности сторон трудового договора в части материальной ответственности, которую они несут друг перед другом, определены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Под материальной ответственностью работника понимается его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю независимо от форм собственности. Причем возмещению подлежит лишь ущерб, причиненный противоправными действиями или бездействием работника. Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника: ограниченную, т.е. ответственность, возмещаемую в определенных (заранее установленных) пределах; полную, т. е. такую ответственность, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Что такое дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок организации?
2. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Что такое дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок?
4. Дайте понятие материальной ответственности. В чем состоят ее особенности?
5. Каковы особенности материальной ответственности работника? Что такое прямой действительный ущерб и упущенная выгода?
6. Назовите виды материальной ответственности работников.

**Задания к практическому занятию**

1. Назовите виды дисциплинарных взысканий.
2. Что такое прямой действительный ущерб и упущенная выгода?

**Ситуационные задачи**

1. В связи с проведением организацией маркетинговой акции в воскресенье на центральной площади города, директор отдал приказ всем сотрудникам явиться на это мероприятие и участвовать в нем, нарядившись в карнавальные костюмы. Работник Чирков не пришел. Получив с него объяснения, в которых тот указывал, что был в этот день занят на даче, директор объявил ему выговор и лишил квартальной премии. Правомерны ли действия директора?

2. Директор типографии приказом от 8 июня уволил с работы печатника Протасова за отказ от поездки для принятия печатной машинки, которое имело место 10 мая. По решению суда, куда обратился Протасов, он был восстановлен на работе. 20 июня директор издал приказ о восстановлении Протасова на работе и одновременно этим приказом объявил ему выговор. Правомерен ли объявленный выговор?

*Практическое занятие* №18

Административные правонарушения и административная ответственность. Защита нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров

Теоретическая часть

Административное право регулирует особый вид общественных отношений — отношения, складывающиеся в процессе осуществления государственного управления.

Любая социальная система нуждается в управлении, т.е. в деятельности определенных субъектов по руководству элементами этой системы. Когда такую деятельность осуществляет государство, ее называют государственным управлением.

**Административное право —** это самостоятельная отрасль права, регулирующая общественные отношения, складывающиеся в процессе управленческой (исполнительно-распорядительной) деятельности органов государственной власти.

**Административная ответственность** — вид юридической ответственности, которая выражается в применении уполномоченными органами государственного управления и их должностными лицами, а также судьями предусмотренных законом административных наказаний к лицам, совершившим административные правонарушения.

**Вопросы к практическому занятию**

1. Охарактеризуйте предмет и метод административного права, дайте его определение.
2. Что такое административная юрисдикция, административное принуждение, административная ответственность?
3. Назовите признаки административной ответственности.

**Задания к практическому занятию**

**Ситуационные задачи**

1. Из автотранспортного предприятия был выпушен на маршрут автобус, имеющий остаточную высоту рисунка протектора, с которой запрещалась эксплуатация. По результатам проверки на стационарном посту ДПС ГИБДД было назначено административное наказание по ст. 12.31 КоАП РФ на водителя автобуса и на руководителя транспортного предприятия. Водитель обжаловал наказание, ссылаясь на то, что за выпуск на линию транспортного средства отвечает другое лицо. Прав ли водитель?

**Вопросы к зачету:**

1. Гражданин - предприниматель.

2. Юридическое лицо как субъект предпринимательской деятельности.

3. Понятие и признаки юридического лица.

4. Коммерческие организации.

5. Некоммерческие организации

6. Создание юридических лиц.

7. Прекращение юридических лиц.

8. Организационно-правовые формы юридических лиц.

9. Понятие и признаки банкротства.

10. Филиалы и представительства.

11. Хозяйственные товарищества.

12. Хозяйственные общества.

13. Общества с ограниченной ответственностью.

14. Акционерные общества: понятие, виды.

15.Публичные акционерные общества

16. Непубличные акционерные общества

17. Производственный кооператив (артель).

18. Унитарное предприятие.

19. Полное товарищество.

20. Филиал юридического лица.

21. Представительство юридического лица.

22. Правовые основы несостоятельности (банкротства) хозяйствующих субъектов.

23. Понятие, виды объектов правоотношений.

24. Имущество, как объект правоотношений.

25. Товарищество на вере.

26. Корпорация.

27. Реорганизация юридического лица.

28. Ликвидация юридического лица.

29. Виды договоров

30. Гражданско-правовой договор.

31. Гражданско-правовая ответственность.

32. Понятие, предмет и метод трудового права.

33. Стороны трудовых правоотношений.

34. Права и обязанности работника

35. Права и обязанности работодателя

36. Трудовой договор. Понятие, содержание

37. Виды трудовых договоров

38. Заключение трудового договора

39. Изменение трудового договора

40. Расторжение трудового договора по инициативе

работника.

41. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

42. Перевод и перемещение в трудовом законодательстве

43. Дисциплинарная ответственность.

44. Материальная ответственность сторон трудового договора.

45. Защита трудовых прав работников.

46. Понятие административного правонарушения.

47. Понятие административной ответственности.

48.Административные правонарушения в области предпринимательской деятельности.

49. Судебное разбирательство в арбитражном суде.

**СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

**Основная литература**

* 1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / А.Г. Хабибулин, К.Р. Мурсалимов. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. — 333 с. — (Среднее профессиональное образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/931106>

**Дополнительная литература**

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / А.И. Тыщенко. — 4-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. — 221 с. — (Среднее профессиональное образование). — https://doi.org/10.12737/24252. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1020457>