

Тема 14. Трудовое и семейное право

Вопросы лекции:

1. Понятие, предмет, принципы и функции трудового права.....2
2. Трудовой договор.....5
3. Порядок приема на работу.....11
4. Основания прекращения трудового договора13
5. Правовое регулирование существенных условий труда.....18
6. Трудовая дисциплина.....21
7. Обеспечение занятости и трудоустройства.....23
8. Основные положения семейного права.....29

1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА.

Трудовое право – это отрасль права, которая 1) регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, 2) определяет режим совместного труда работников, 3) устанавливает меру труда, 4) правила по охране труда и 5) порядок рассмотрения трудовых споров.

Нормы трудового права регулируют не технологические процессы, а социальные связи субъектов трудовых отношений, т. е. общественные формы труда. Трудовое право регулирует общественные отношения, которые возникают по поводу применения и реализации способности к труду.

Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми.

К ним относятся:

- а) отношения между работником и работодателем;
- б) организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников;
- в) отношения по перераспределению рабочей силы;
- г) отношения по поводу занятости и трудоустройства;
- д) отношения, связанные с возмещением материального ущерба;
- е) процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров.

Принципы трудового права:

- 1) принцип свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду;
- 2) принцип равного вознаграждения за равный труд без какой бы то ни было дискриминации;
- 3) принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим законодательством о труде.

Функции трудового права *определяются задачами, стоящими перед трудовым законодательством.* Исходя из задач, поставленных Трудовым кодексом, можно выделить две функции трудового права: *регулятивную и содействующую.*

Регулятивная функция распространяет свое действие на трудовые и связанные с ними отношения.

Содействующая функция состоит в том, что трудовое право не непосредственно выполняет её, а совместно с другими социальными институтами (правовыми и неправовыми).

Трудовое право призвано содействовать: а) росту производительности труда; б) улучшению качества работы; в) повышению эффективности материального производства; г) подъему материального и культурного уровня жизни населения; д) укреплению трудовой дисциплины; е) постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную необходимость каждого трудоспособного человека. К этому можно добавить, что трудовое право содействует созданию рынка рабочей силы для обеспечения нужд производства.

Одной из составляющих трудового отношения являются **права и обязанности субъектов.**

В соответствии со статьей 21 ТК РФ работники имеют право:

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке, предусмотренном законодательством.
2. Своевременно и в полном объеме получать заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
3. Право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.
4. Право на полную достоверную информацию об условиях труда.
5. Право на объединение и создание профессиональных союзов для защиты своих трудовых интересов и свобод.
6. Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.
7. Право на защиту своих трудовых интересов и свобод всеми, не запрещенными законом способами.
8. Право на возмещение вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а так же право на компенсацию морального вреда.
9. Право на обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных законами.

Обязанности работников определены статьей 21 ТК РФ и детально регламентируются правилами внутреннего распорядка и дополнительными инструкциями.

Работник обязан:

1. Добросовестно выполнять трудовые функции, возложенные на него трудовым договором.

2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4. Соблюдать требования по охране труда.

5. Бережно относиться к имуществу работодателя.

6. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, либо сохранности имущества работодателя.

2. Трудовой договор.

Виды трудовых договоров. Трудовой договор может быть заключен:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Определенные особенности имеет срочный трудовой договор. Он заключается:

1. *В случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок. Такая ситуация может возникнуть с учетом:*

характера предстоящей работы (например, в связи с необходимостью замещения женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком),

условий выполнения работы (например, при работе в экстремальных условиях),

интереса работника (например, жена военнослужащего при поступлении на работу может заключить срочный трудовой договор с учетом ожидающегося перевода мужа в другую местность для дальнейшего прохождения службы).

2. В случаях, *непосредственно предусмотренных законом*. К таким случаям в соответствии со статьей 59 ТК РФ относятся:

1) замена временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его место работы;

2) для выполнения временных работ (до двух месяцев), а также сезонных работ;

3) с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью работников до 40 человек, а в организации розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 человек;

4) с лицами, направляемыми на работу за границу;

5) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

6) с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

7) с пенсионерами по возрасту;

8) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, а также с профессиональными спортсменами;

9) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры в результате конкурса, на замещение вакантной должности;

10) в случае избрания на выборную должность в состав органов государственной власти или органы местного самоуправления;

11) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций.

Текст трудового договора составляется в двух экземплярах, скрепляется печатью предприятия и подписями сторон. Один экземпляр хранится непосредственно у работодателя, другой – у работника.

Содержание трудового договора.

Содержание трудового договора включает в себя *реквизиты этого договора и условия*. К реквизитам относятся:

субъектный состав (данные о работнике и работодателе);

сведения о документах, которые удостоверяют личность как работника, так и работодателя;

идентификационный номер налогоплательщика (ИНН работодателя – физического лица или индивидуального предпринимателя не указывается);

указание, кто является представителем работодателя, подписавший трудовой договор, и основания, в соответствии с которыми он был наделён данными полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Условия трудового договора могут быть: **обязательные** (условия, достижение договорённости по которым необходимо для заключения любого трудового договора, даже если договор заключён без какого-либо условия, оно должно быть потом включено) и **дополнительные условия** (не являются обязательными для включения в трудовой договор).

Ст. 57 ТК. К обязательным условиям относятся:

1. Место работы. При необходимости, указывается подразделение или филиал организации. Местом работы в случае, если работодатель – физическое лицо, то место его нахождения.

Структурное подразделение можно указывать в трудовом договоре, но это является дополнительным условием. Рабочее место также можно указывать, можно не указывать.

Если работник его указывает, то менять его работодатель может только с согласия работника. Также, если работник указывает структурное подразделение, то перевести работника в другое можно только при его согласии.

2. Трудовая функция – это работа по должности, в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью (с указанием квалификации), либо конкретный вид поручаемой работы.

Справочники: единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Справочники утверждены постановлением Правительства от 31 окт. 2002 г. № 787. В этих справочниках устанавливаются основные виды работ и требования к профессиональным знаниям и навыкам к работе.

3. Дата начала работы. Определяется календарным днём, означает день выхода работника на работу. Если заключается срочный трудовой договор, необходимо указать срок и причину, по которой работник и работодатель заключают такой договор.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха. Указывается не во всех трудовых договорах, несмотря на то, что условие является обязательным. Указывается лишь в том случае, если работник принимается на других условиях, нежели основная масса работников.

5. Условие оплаты труда. Условия об оплате труда могут устанавливаться в централизованном порядке для тех работников, которые работают в организациях, финансируемых из бюджета. Для всех остальных

устанавливается по соглашению сторон. Закрепляются в трудовом договоре размер оклада, тарифной ставки работника, предусматриваются надбавки, доплаты, поощрительные выплаты.

6. Компенсация за тяжёлую работу и работу с вредными и опасными условиями труда. Это условие включается в трудовой договор, если работник применяется на работу с соответствующими условиями. За это полагается повышенная оплата труда.

7. Обязательное социальное страхование работников. Устанавливается государством. В число социальных страховых рисков входит: необходимость получения медицинской помощи; временная нетрудоспособность; трудовое увечье и профессиональное заболевание; материнство; инвалидность; наступление старости; потеря кормильца; признание безработным; смерть застрахованного лица, или нетрудоспособных членов семьи, находящихся на его иждивении. Закон, который предусматривает страховые риски, ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999.

8. Условия, определяющие в необходимых случаях, характер работы. Обязательно также не для всех трудовых договоров, а только когда деятельность работника связана с постоянным перемещением.

И другие условия. Порядок дополнения в трудовой договор: если реквизиты – вносятся в текст трудового договора, если условия – вносятся в виде приложения к трудовому договору, либо как отдельное соглашение.

Дополнительные условия трудового договора. Устанавливаются по соглашению сторон.

1. Условия об испытании при приёме на работу. Условие может включаться в трудовой договор при его заключении, в целях проверки выполнения работником поручаемой работы. Срок испытания установлен законом, по общему правилу составляет 3 мес.

Для руководителя организации и его заместителя, главного бухгалтера срок может быть до 6 мес. Та же норма для руководителей подразделений

организации. Испытательный срок не может превышать 2-х недель, если трудовой договор заключается на срок от 3-6 мес.

Если в трудовом договоре этого условия нет, то работник будет принят без условия испытания приёма на работу. Устно об этом условии договориться нельзя.

Лица, которым не могут устанавливаться условия испытания: для лиц, которые поступают на работу по конкурсу; не устанавливаются испытания беременным женщинам, и женщинам, имеющим детей до полутора лет; несовершеннолетним; лицам, окончившим образовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию, впервые поступающим на работу (в течение 1 года со дня окончания учреждения); лица, избранные на выборную должность; приглашённым в порядке перевода от другого работодателя (по согласию с работодателем); для лиц, с которыми заключается договор до 2ух мес. И другие категории работников.

Если срок испытания истёк, а работник считается принятым на работу и увольняется на обычных условиях. Сам работник может расторгнуть трудовой договор до окончания срока, предупредив работодателя за 3 дня.

2. Условия о неразглашении охраняемой законом тайны. Это может быть государственная тайна, коммерческая тайна и т.д.

3. Условия об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если оно проводилось за счёт работодателя.

4. Условия о видах и условиях дополнительного социального страхования.

5. Об улучшении бытовых условиях работника и членов его семьи.

6. Об уточнении применительно к условиям работы данного работника, прав работника и работодателя. **И другие условия.**

3. Порядок приема на работу.

Перечень документов, которые работодатель имеет право требовать от лица поступающего на работу, определен статьей 65 ТК РФ. **К таким документам относятся:**

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовая книжка, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или заключает трудовой договор на условиях совместительства.
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
4. Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе с указанием ИНН.
5. Документы воинского учета (для военнослужащих).
6. Документ об образовании, подтверждающий квалификацию или наличие специальных знаний (если работник поступает на работу по своей специальности).
7. Документ о прохождении медицинского освидетельствования.

Статья 3 **ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда и необоснованный отказ в приеме на работу.** Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, или получать какие либо преимущества. При приеме на работу не должны приниматься во внимание обстоятельства не связанные с деловыми качествами работника.

Прием на работу может быть обусловлен **прохождением испытания** с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, срок испытаний не должен превышать трех месяцев.

В соответствии со статьей 70 ТК РФ *испытание при приеме на работу не должно устанавливаться для следующих категорий работников:*

1. Для лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста.

2. Для беременных женщин.

3. Для лиц, окончивших средние специальные и высшие учебные заведения, если эти лица поступают на работу впервые по полученной специальности.

4. Для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

5. Для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода на другую работу к другому работодателю.

6. Для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение вакантной должности.

7. Испытание при приеме на работу может не устанавливаться и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, и работодатель не выразил никакого отношения к результатам испытания, то работник считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях.

Прием на работу оформляется приказом администрации предприятия. Фактическое допущение работника к работе считается моментом заключения трудового договора, не зависимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допуска работника к работе (ст.67 ТК РФ).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 летнего возраста. Трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14-летнего возраста только с согласия родителей и решения органа по опеки и попечительства.

В исключительных случаях, например, в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках

допускается заключение трудового договора с лицами не достигшими возраста 14 лет (опять же, с разрешения родителей и органа опеки и попечительства).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (68 ТК РФ).

Изменение трудового договора – это изменение любого условия, включённого в трудовой договор при его заключении. Он может изменяться только по заключению сторон.

Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции или структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод в другую местность с работодателем.

Все остальные изменения переводом считаться не будут. *Перевод осуществляется с письменного согласия работника, и не требуется его согласие только в случаях, когда речь идёт о временном переводе.*

Перевод оформляется приказом. Если он осуществляется в другую местность, то работнику компенсируется проезд, перевоз вещей из средств работодателя.

Перевод может быть осуществлён к другому работодателю, это представляет собой расторжение старого трудового договора и заключение нового, для этого обязательна письменная форма, при этом в трудовую книжку вносится запись об увольнении по соответствующему основанию.

Существуют случаи, когда работодатель обязан перевести работника на другую работу, без его согласия: 1) когда работник нуждается в другой работе в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК); 2) в случае сокращения численности штата предприятия.

4. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Основной формой прекращения трудового договора является расторжение, которое в отличие от прекращения трудового договора, в связи истечением срока его действия, представляет собой волевой акт обоюдного или одностороннего волеизъявления сторон. Истечение срока (п.2 ст.77 ТК РФ) имеет отношение только к срочным трудовым договорам.

Трудовой договор может быть расторгнут:

- а) по соглашению сторон (п.1 ст.77 и ст.78 ТК РФ);*
- б) по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);*
- в) по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);*
- г) в силу обстоятельств, не зависящих от воли сторон (ст.83 ТК РФ);*
- д) вследствие нарушения правил заключения трудового договора (п.11 ст.77 и ст. 84 ТК РФ).*

Расторжение трудового договора по соглашению сторон. При увольнении по соглашению сторон работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

Расторжение трудового договора по инициативе работника. Если работник желает расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, он должен предупредить администрацию предприятия письменно за две недели.

В заявлении об увольнении по собственному желанию работник должен указать причину увольнения. Если увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и т.п.), трудовой договор расторгается в срок, о котором просит работник.

При наличии иных причин увольнения договор расторгается через две недели, но может быть расторгнут и раньше этого срока по договоренности между работником и администрацией предприятия.

До окончания срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление. Увольнение при этом не производится, если на место этого работника не приглашен другой работник, которому не может быть отказано в приеме на работу.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации может быть осуществлено в соответствии со ст. 81 ТК РФ. Это относится к трудовым договорам, заключенным на неопределенное время и срочным договорам. *Они могут быть расторгнуты по следующим основаниям:*

1. При ликвидации предприятия, учреждения, организации либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

2. В связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников организации. В случае расторжения трудового договора по указанному основанию происходит высвобождение работников, что влечет за собой иные юридические последствия, чем при увольнении по другим основаниям. Порядок высвобождения работников, а также установленные для них льготы и компенсации содержатся в статьях 178 – 180 ТК РФ.

3. В случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

а) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Увольнение в таком случае допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Увольнение по указанному основанию производится с согласия соответствующего профсоюзного органа и с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

б) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По данному основанию администрация не вправе уволить работника, не имеющего достаточного опыта работы, в связи с непродолжительным трудовым стажем, а также по мотивам отсутствия у работника специального образования, если оно не является обязательным условием при заключении трудового договора.

4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Увольнение по этому основанию допускается при наличии у работника двух и более дисциплинарных взысканий в течение одного года. Уволенный по п. 5 ст. 81 ТК РФ работник, вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

6. Однократное грубое нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

а) в случае прогула работника, в том числе отсутствия его на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Уважительность причин отсутствия определяется по усмотрению администрации. У администрации есть право оставить провинившегося работника на прежнем рабочем месте либо уволить его. Увольнение допускается независимо от того, применялись ли до этого к работнику меры дисциплинарного взыскания.

б) в случае появления на работе работника в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения. При увольнении по этому основанию должны учитываться два условия:

работник в указанном выше состоянии должен находиться на рабочем месте и в рабочее время;

нетрезвое состояние работника, его токсическое или наркотическое опьянение должно быть документально подтверждено медицинским заключением или другими видами доказательств. На эти условия обращает

внимание суд в случае подачи иска работником, уволенным по данному основанию.

в) в случае разглашения охраняемой законом государственной, служебной или иной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

г) в случае совершения по месту работы хищения имущества, умышленного его уничтожения или повреждения. Подобные действия должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда, или постановлением административного органа.

д) Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия. Трудовой договор также может быть расторгнут, если нарушение требований по охране труда заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа).

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

8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Данное основание увольнения корреспондируется с п.2 ст. 336 ТК РФ, в соответствии с которым трудовой договор расторгается с педагогическим работником в случае применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9. В случае принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества и неправомерного его использования.

10. За однократное грубое нарушение руководителем организации.

11. В случае предоставления работником при поступлении на работу подложных документов или заведомо ложных сведений.

12. В случае прекращения допуска работника к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Трудовой договор может быть расторгнут по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. К таким обстоятельствам относятся:

1) Призыв работника на военную службу в соответствии с Законом РФ "О воинской обязанности и военной службе". При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

2) Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3) Не избрание на должность.

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

5) Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

6) Смерть работника или работодателя – физического лица.

7) Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие и другие чрезвычайные обстоятельства).

5. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.

Правовое регулирование существенных условий труда определяет

содержание трудовых отношений. Одним из наиболее важных условий труда является *установление рабочего времени*, т.е. времени, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него обязанности.

Кодексом установлены три вида рабочего времени:

- а) *нормальная продолжительность рабочего времени*;
- б) *сокращенная продолжительность рабочего времени*;
- в) *неполное рабочее время*.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Распределение этого количества времени по дням недели регулируется соглашением сторон.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается:

- 1) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - *не более 36 часов в неделю*;
- 2) для работников в возрасте от 14 до 15 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет в период каникул – *не более 24 часов в неделю*, а в период учебы - не более половины установленной нормы (это же правило распространяется на лиц в возрасте от 16 до 18 лет, если они работают в свободное от учебы время);
- 3) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – *не более 36 часов в неделю*.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и администрацией. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Время отдыха – *это время, в течение которого работник должен быть освобождён от выполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.* Законодательно установлены следующие виды времени отдыха:

- а) *перерывы в течение рабочего дня*; (ст. 108 ТК РФ)

б) *еженедельный отдых* (ст. 110-112 ТК РФ)

в) *ежегодные очередные оплачиваемые отпуска* (ст. 114-127 ТК РФ)

г) *отпуска без сохранения заработной платы* (ст. 128 ТК РФ).

Перерывы в течение рабочего дня подразделяются на перерывы для отдыха и питания, а также на специальные перерывы.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и по продолжительности не должен превышать двух часов и быть не менее 30 минут. Как правило, такой перерыв предоставляется через четыре часа после начала работы. Начало и окончание перерыва определяется сторонами трудовых отношений и фиксируются правилами внутреннего трудового распорядка.

Специальные перерывы устанавливаются для отдельных категорий работников. Например, для работников, работающих зимой на открытом воздухе. Специальные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Еженедельный отдых работника должен составлять не менее 42 часов непрерывно. Для этого устанавливаются выходные дни. Общепринято считать таковыми днями субботу и воскресенье.

На предприятиях с непрерывным циклом производства выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графикам сменности.

Праздничные дни указаны в ст. 112 ТК РФ. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

При совпадении выходного дня с праздничным, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным органом. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 24 дней в расчёте на шестидневную рабочую

неделю. *Ежегодный дополнительный отпуск* представляется сверх основного оплачиваемого отпуска.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется с согласия администрации по заявлению работника, в котором он должен изложить причины побудившие его к уходу в кратковременный отпуск без содержания.

Это могут быть семейные обстоятельства или иного рода уважительные причины. По соглашению сторон этот отпуск может быть отработан в последующий период.

Администрация предприятия с согласия работника может досрочно отозвать его из очередного основного или дополнительного отпуска. При этом работник вправе без объяснения причин отказаться прервать свой отпуск. Подобный отказ не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.

Трудовая дисциплина – это определенный порядок поведения работников в процессе производства. Она вырабатывается методами убеждения, материальной заинтересованностью работника, а также методами морального поощрения за добросовестный труд.

В соответствии со ст. 127 КЗоТ работники обязаны трудиться честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия.

Работа на предприятиях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников предприятия по представлению администрации.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей для работников установлены меры поощрения. Они могут носить как моральный (объявление

благодарности, награждение почетной грамотой, и т.д.), так и *материальный* характер (выдача премии, награждение ценными подарками). За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению орденами, медалями, присвоению почетных званий.

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия может применять следующие меры дисциплинарного взыскания: а) замечание; б) выговор; в) увольнение.

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа, а также поведение работника.

Для наложения дисциплинарного взыскания администрация должна требовать от работника письменного объяснения причины допущенного нарушения трудовых обязанностей. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание и не позднее одного месяца со дня его обнаружения (не считая времени болезни работника или отпуска).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного воздействия работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается вообще не подвергшимся ему. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если данный работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

7. Обеспечение занятости и трудоустройства.

Основные правовые акты (НПА): ст. 37 Конституции, ст. 2 ТК, ФЗ «О занятости населения в РФ», акты МОТ (конвенция № 122 «О политике в области занятости», № 142 «О проф. ориентации и проф. подготовке в области развития людских ресурсов», № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», № 179 «О занятости и трудоустройстве моряков», № 44 «О пособия безработным», но она не ратифицирована; рекомендации № 45 «О безработице среди молодёжи», № 150 «О проф. ориентации и проф. подготовке людских ресурсов»)

Государственная политика занятости. Включает в себя меры активной и пассивной политики занятости.

К активным мерам относят: позитивное воздействие на рынок труда, создание рабочих мест и т.д.

Пассивные меры: преодоление последствий безработицы. Ст. 5 ФЗ о занятости определяет основные направления политики в этой сфере.

Категории лиц, которым оказывается государственная поддержка:

Инвалиды (лица, испытывающие трудности в поиске работы),
несовершеннолетние (14-18 лет),
беженцы, вынужденные переселенцы,
лица предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного),
граждане, уволенные с военной службы и члены их семей,
одиноким многодетные родители,
граждане в возрасте от 18 до 20 лет впервые ищущие работу (имеющие начальное среднее профессиональное образование).

В России созданы и функционируют специальные органы (**органы государственной службы занятости**), разрабатывающие и реализующие

программы по содействию занятости населения, оказывается социальная поддержка гражданам, признанным безработными.

Работа государственной службы занятости. Она включает федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, государственные учреждения органов службы занятости населения, федеральные службы по труду и занятости на федеральном уровне, в субъектах действуют региональные службы по труду и занятости, с населением работают центры занятости населения (осуществляют работу бесплатно).

Помимо государственных учреждений, действуют различные негосударственные организации (коммерческие, некоммерческие, частные агентства, биржи труда и т.д., это деятельность не требует лицензирования, кроме деятельности по трудоустройству граждан за пределами РФ).

Что понимается под занятостью? Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход.

Трудоспособные лица:

работающие по трудовому договору,
зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя,
выполняющие работу по договору гражданско-правового характера,
занятые в подсобных промыслах,
реализующие продукцию по договору,
избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность,
проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу,
службу в органах внутренних дел,
проходящие обучение в учреждениях различных уровней,
временно отсутствующие на работе в связи с нетрудоспособностью,
отпуском, повышением квалификации и т.д.,

и лица, являющиеся учредителями организаций, за исключением благотворительных и т.п. организаций.

Все остальные лица являются незанятыми, однако это не значит, что они являются безработными (лицам, не имеющим возможности трудиться по состоянию здоровья, по нежеланию).

Чтобы быть признанным безработным, нужно зарегистрироваться в органе службы занятости.

Признаки безработного лица:

1. Граждане должны быть трудоспособны, достигшие возраста 16 лет, не имеющие противопоказаний к работе по состоянию здоровья. Инвалиды могут рассчитывать на получение статуса безработного, если они утратили трудоспособность не в полном объеме. В медицинских учреждениях для них составляются индивидуальные программы реабилитации и на этом основании, орган службы занятости регистрирует их и подыскивает им работу.

2. Лицо не должно иметь работу и заработок.

3. Регистрация в целях поиска подходящей работы.

4. Гражданин ищет работу и готов к ней приступить.

Лица, не могут быть признаны безработными если:

назначена пенсия по старости или за выслугу лет;

лица, которые отказались от 2-х вариантов предложенной подходящей работы;

лица, которые предоставили недостоверные документы в орган службы занятости,

которые не являются без уважительной причины в орган службы занятости для регистрации;

временно нетрудоспособные,

занятые.

Права и обязанности безработного.

Права:

1. Общие права, закреплённые в различных правовых актах (право на выбор места работы, право на информирование о рынке труда, право на обжалование действий органов службы занятости в суд, право на бесплатную консультацию, связанную с проф. ориентацией и т.д.).

2. Права, предусмотренные для лиц, уже признанных безработными (право на компенсацию затрат при переезде из-за трудоустройства, право на бесплатное медицинское освидетельствование в случаях, когда это необходимо и т.д.).

Квота устанавливается для приёма на работу инвалидов (выше 100 человек, 2-4% от общего числа работников – отведены для инвалидов).

Предусматривается, что в рамках субъекта РФ устанавливается квотирование для других субъектов (несовершеннолетних и т.д.). ***Если к работодателю направлен работник по квоте, работодатель не имеет права ему отказать.***

Положение о квотировании рабочих мест в г. Москве, где указано, работодатели обязаны создавать квоты для устройства инвалидов в течение месяца со дня начала работы.

В счёт установочной квоты можно устраивать несовершеннолетних, не менее 3 % - от средней численности, работников – инвалидов.

В случае невозможности выполнения установленной квоты, работодатели перечисляют плату за каждого неустroенного инвалида в фонд квотирования.

Обязанности безработных в законе не перечислены, но согласно постановлению Правительства РФ № 458 «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» к ним относятся:

соблюдение порядка регистрации и перерегистрации,

информирование органов службы занятости о назначении пенсии либо по старости, либо по выслуге лет,

переговоры с работодателем по поводу трудоустройства от органов службы занятости.

В ФЗ о занятости, возможно, применить соответствующие меры:

лишение статуса безработного;

приостановление выплаты пособий по безработице на срок до 3-х мес.;

уменьшение размера пособия на 25% на 1 мес. в случае длительной неявки в осз (1 мес.);

в момент снятия с регистрации прекращается выплата пособий;

за получение пособия обманным путём;

в случае осуждения лица к наказанию в виде лишения свободы.

Органы службы занятости приостанавливают статус безработного:

если работник отказался в период безработицы от 2-х вариантов подходящей работы,

если безработный отказался по истечению 3-х мес. от общественных работ, от направления на обучение,

если нарушены порядок и сроки перерегистрации,

если безработный самовольно прекратил обучение, или явился на перерегистрацию в состоянии алкогольного, наркотического опьянения.

Размер пособия сокращается на 25% в случаях: неявки на переговоры с работодателем в течение 3-х дней со дня получения направления, отказ явится в осз за получением такого направления.

Виды регистрации безработных.

1. Первичная регистрация. Для неё не нужно предоставлять никаких документов, она производится для установления, нуждается ли гражданин в работе.

2. Регистрация в целях поиска подходящей работы. Необходимо предоставить документы (удостоверяющие личность и подтверждающие наличие образования, трудовая книжка, если ранее работал гражданин, также справка о заработной плате на прошлой работе). Необходимо для определения, какая работа будет подходящей.

3. *Регистрация в качестве безработного.* Между 2 и 3 регистрацией проходит 10 дней. В течение 10 дней, осз предлагает гражданину хотя бы 2 варианта работы.

4. *Перерегистрация.* Производится не реже 2-х раз в месяц. На каждого гражданина заводится личное дело. Снятие с учета осуществляется в случае: назначения пенсии по старости, за выслугу лет; изменения места жительства.

Подходящая работа. Существует 2 категории граждан, имеющих различные критерии, по которым подбирается подходящая работа:

1) *1-я категория: имеющие опыт работы, без длительного перерыва в работе (менее 1 года); лица, которые с прошлого места работы были уволены по основаниям, не связанным с виной работника.* Для этой категории подходящей работой является: работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника, условиям прежнего места работы (трудовой функции, занимаемой должности, уровню заработка); определяется в зависимости от состояния здоровья работника, транспортной доступности, соответствия нормам по охране труда.

2) *2-я категория: лица, впервые ищущие работу, не имеющие профессию; граждане не работающие более 1 года; состоящие на учёте в осз более 18 мес.; лица прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность; лица, которые работали на сезонных работах; лица, уволенные за нарушение трудовой дисциплины; лица, которые были направлены на обучение, но за виновные действия были отчислены после 1ого периода; отказались от направления на повышение квалификации.*

Для этой категории лиц, подходящей работой будет: любая оплачиваемая (как временного характера, так и общественные работы).

Требованиями к такой работе будет: охрана труда; возможность заниматься работой по состоянию здоровья; работа не должна быть связана с переменной места жительства).

Заработок – не ниже заработка с последнего места работы.

Переквалификация и подготовка безработного необходимы в том случае, если он не обладает никакими специальными знаниями, либо он утратил профессиональные навыки, либо ему не могут подыскать работу.

За время учёбы выплачивается стипендия, может быть заранее заключён договор с работодателем на предоставление рабочего места после окончания обучения. Во время прохождения учебы, гражданин безработным не считается.

8. Основные положения семейного права.

8.1. Семья, её роль в жизни общества и государства. *Семья – объективно необходимый, неотъемлемый элемент структуры общества. Общество состоит из множества семей, от функционирования которых зависит его благосостояние.*

Семья тесно связана с обществом, государством и развивается одновременно с ними. В ней, как в зеркале, отражаются самые существенные процессы их развития, и наоборот, семья, будучи продуктом социальной среды, обладает способностью влиять на ход развития общества, государства.

Семья выполняет важнейшие функции: демографическую (воспроизводство человеческого общества), воспитательную, защитную, экономическую, социальную, культурную. Поэтому общество, государство заинтересованы в благополучии семьи.

В широком смысле семья – это союз близких людей, который основан на браке. Семья как юридическое понятие – это не просто группа людей, скреплённая между собой супружескими или родственными связями, а группа лиц, имеющая между собой и предусмотренные законом права и обязанности.

Отношения между членами семьи урегулированы нормами семейного права. Они называются семейно-правовыми отношениями. Особенностью данных отношений является их личный характер.

Здесь преобладают связи, основанные на любви, привязанности, кровном родстве. К ним относятся правовые нормы, регулирующие складывающиеся между мужем и женой, родителями и детьми, другими лицами, состоящими в родстве, свойстве или иных отношений по воспитанию детей.

Основные законодательные акты, регулирующие семейные отношения: Конституция РФ, Семейный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ и другие нормативные акты, регулирующие семейные отношения.

Изменения, которые произошли в социальной и экономической жизни страны, переход к рыночным отношениям не могли найти отражения в правовом регулировании семейных отношений.

Семейный кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 марта 1996 года, внес существенные поправки соответствующие новым социально-экономическим условиям развития общества.

Составной частью семейного законодательства являются нормы международного права и международные договоры РФ в области семейного права, в частности, во всеобщей декларации прав человека, где говорится, семья имеет право на защиту со стороны общества и государства.

8.2. Брак. Порядок регистрации, условия вступления в брак и его прекращение.

Семья возникает из брака – он основа семьи. Брак – это равноправный, свободный, добровольный союз мужчины и женщины, целью которого является создание семьи.

Но не всякий союз между мужчиной и женщиной считается браком, а только тот, который зарегистрирован в органах записи актов гражданского состояния (ЗАГС).

Регистрация брака – это не просто формальность, государственная регистрация брака – юридический факт. Она устанавливается как в интересах семьи, так и государства.

Именно зарегистрированный брак считается юридическим, и только он порождает супружеские права и обязанности, дает возможность реально гарантировать их охрану, без регистрации нет брака.

Венчание в церкви не заменяет регистрации брака, поскольку не порождает правовых отношений, предусмотренных законом для супругов.

Заключая брак, человек приобретает целый ряд прав и обязанностей как личных неимущественных, так и имущественных, это и обязанность по воспитанию детей, право на взыскание алиментов, на наследство, на раздел имущества и т.п. Вот почему закон так серьезно относится к регистрации брака.

При фактическом сожительстве мужчины и женщины правовых отношений между ними не возникает. Они не имеют юридических прав и обязанностей друг перед другом, к примеру, сожительница /сожитель/ не имеет права на материальное содержание от своего сожителя /сожительницы/.

Желающие зарегистрировать брак подают заявление в орган записи актов гражданского состояния (ЗАГС).

Органы загса знакомят жениха и невесту с условиями и порядком регистрации брака, разъясняет им их права и обязанности, как в период брака, так и после его прекращения.

Затем назначаются день и час регистрации. Заключение брака производится по истечении месяца со дня подачи заявления в загс. Этот срок при наличии уважительных причин может быть сокращен или увеличен, но не более чем на один месяц.

При наличии особых обстоятельств, например, в случае беременности, рождения ребёнка, брак может быть заключён в день подачи заявления.

Закон закрепляет не только порядок регистрации брака, но и условия и препятствия к его заключению. Он имеет своей целью создание здоровой и прочной семьи.

К условиям заключения брака, прежде всего, относится взаимное добровольное согласие жениха и невесты, которое находит отражение в закреплении в совместно поданном в загс заявлении и засвидетельствованное их личным присутствием на брачной церемонии.

Заочная регистрация брака не разрешается. Согласие родителей на заключение брака не требуется. Брак не может быть зарегистрирован против воли лиц, вступающих в него, под принуждением угрозы, насилия, от кого они бы не исходили.

Однако одного согласия для заключения брака, конечно, не достаточно. Для вступления в брак необходимым условием является достижение брачного возраста – 18 лет. Однако есть исключения. *Во-первых,* когда гражданин, не достигший 18 лет, вступил в брак при соблюдении условий, предусмотренных законом (ч.2, ст.21 ГК) и, *во-вторых,* это эмансипация, т.е. когда гражданин приобретает полную дееспособность – объявление органами опеки и попечительства несовершеннолетнего гражданина достигшего 16 лет дееспособным.

В связи с этим обратим внимание на то, что *супруги считаются полностью дееспособными не с 18 лет, а с момента заключения брака на законных основаниях.* Предельного возраста для вступления в брак закон не предусматривает.

Иногда взаимное согласие лиц, достигших совершеннолетия, имеется, а брак не может быть заключён. Например, при наличии препятствий к его заключению, которые устанавливает закон. *Так, не допускается заключение брака в случаях, когда хотя бы одно лицо уже состоит в другом зарегистрированном браке.* Этот запрет объясняется тем,

что государство признает единобрачие, то есть мужчина и женщина могут состоять одновременно только в одном браке.

Не допускает закон заключение брака между родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, бабушкой и внуками), полнородными и не полнородными (имеющих общих отца и мать) братьями и сёстрами, усыновителями и усыновлёнными, а также между лицами, из которых хотя бы одно лицо признано судом недееспособным вследствие психического расстройства.

В данном случае препятствия к заключению брака диктуются не только соображениями нравственного порядка, но и заботой о потомстве. Семья создаётся как для совместной жизни, так и для рождения нового человека, и, конечно, здорового.

Препятствием к заключению брака может служить ситуация, когда одно из лиц, вступающих в брак, скрыло от другого лица наличие у него венерической болезни или ВИЧ-инфекции. В этих случаях другое лицо вправе обратиться в суд с требованиями о признании брака не действительным.

С согласия лиц, вступивших в брак, возможно проведение медицинского обследования. Оно проводится соответствующим государственным медицинским учреждением по месту жительства бесплатно. Результаты обследования составляют медицинскую тайну, и могут быть сообщены другому лицу, вступающему в брак, только с согласия лица, прошедшего обследование.

***Недействительным признается также фиктивный брак.** Фиктивный брак – юридический брак, зарегистрированный в органах загса, однако, без намерения создать семью, а с целью получения, к примеру, права на пенсию, жилую площадь и т. п.*

Признание брака недействительным означает, что права и обязанности супругов прекращаются с момента заключения такого брака, следовательно, никаких прав и обязанностей у супругов не возникает за исключением, случаев, предусмотренных законом.

Признание брака не действительным не влияет на права детей, родившихся в этом браке, или в течение трёхсот дней со дня признания его недействительным. Такие дети имеют те же права, что и дети, родившиеся в действительном браке. Признание брака не действительным производится судом. Перечень оснований, позволяющих признать брак не действительным, предусмотрен Семейным кодексом.

В силу различных жизненных обстоятельств, семья иногда распадается, супружеские отношения прекращаются. Так брак, может быть прекращён вследствие смерти или объявления судом одного из супругов умершим, но в случае явки лица, объявленного судом умершим или признанного безвестно отсутствующим, брак может быть восстановлен в порядке установленным законом.

При жизни супругов брак может быть расторгнут путём развода. Развод производится в официальном порядке – судом или загсом. Однако муж не вправе без согласия жены возбудить дело о разводе во время её беременности и в течение года после рождения ребёнка.

Брак, расторгаемый в загсе, прекращается со дня государственной регистрации развода в книге регистрации актов гражданского состояния, а при расторжении брака в суде – со дня вступления решения суда в законную силу. При этом суд обязан в течение 3-х дней направить выписку из этого решения в загс по месту государственной регистрации заключения брака.

Супруги не вправе вступить в новый брак до получения свидетельства о расторжении брака в органе записи актов гражданского состояния по месту жительства любого из них.

8.3. Личные неимущественные и имущественные права и обязанности супругов.

Брак, заключённый с соблюдением всех требований закона, порождает у супругов личные неимущественные и имущественные права

и обязанности. Супруги с момента регистрации брака имеют равные права, причём каждому праву соответствует и обязанность.

Личные права супругов тесно связаны с личностью и не отделимы от неё, они не имеют экономического содержания. К ним относятся право на свободный выбор рода занятий профессии, местопребывания и местожительства.

Супруги по своему желанию выбирают при заключении брака фамилию – общую добрачную фамилию мужа или жены либо присоединяют к своей фамилии фамилию другого супруга.

Перемена фамилий одним из супругов не влечёт изменение фамилии другого супруга. Большинство личных прав, например, на профессию, род занятий они имели и до регистрации брака.

Одна из важнейших функций, которую выполняет семья, экономическая – это потребительская и производная. Каждая семья имеет своё имущество, в силу чего существуют **имущественные отношения между супругами.**

Среди этих имущественных отношений можно выделить отношения по поводу супружеской собственности и взаимной материальной поддержки, алиментные содержания.

Семейный кодекс РФ вводит два режима имущества супругов: законный и договорный.

Законный режим имущества супругов – это режим их совместной собственности, то есть совместно нажитого во время брака общего имущества (доходы, пенсии, пособия, вклады, паи, ценные бумаги, движимое и недвижимое, вещи и любое другое имущество).

Владение, пользование, распоряжение таким имуществом осуществляется по обоюдному согласию супругов. Наряду с общим имуществом **каждый из супругов имеет свою собственность: это имущество, принадлежащее ему до брака, полученное во время брака в**

дар, в порядке наследования или по иным безвозмездным сделкам, например, приватизированное жильё.

Собственностью каждого из супругов являются вещи индивидуального пользования (одежда, обувь и др.), за исключением драгоценностей и др. предметов роскоши.

*При разделе общего имущества признаётся равенство долей супругов, но в отдельных случаях, предусмотренных законом, допускается отступление от этого правила. Однако следует отметить, что законный режим имущества супругов действует, если **брачным договором** не установлено иначе.*

Договорный режим имущества определяется брачным договором. Брачный договор – институт семейного права, известный большинству развитых стран. В нашей этот институт только получает своё развитие, поскольку впервые его предусмотрел действующий Семейный кодекс РФ 1996г.

Закон урегулировал этот вид договора достаточно полно. Он даёт понятие брачного договора, определяет порядок и условия его заключения, срок содержание, механизм регистрации, изменение и расторжение договора, предусматривает основания признания его не действительным частично или полностью. Брачный договор – двухсторонняя сделка и поэтому он подчиняется правилам общим для всех видов сделок.

*Согласно закону **брачный договор** есть соглашение лиц, вступающих в брак, или соглашение супругов, определяющее имущественные права и обязанности супругов в браке и /или/ в случае его расторжения.*

Важно учитывать, что брачным договором регулируются не все, а исключительно имущественные права и обязанности супругов в браке и /или/ в случае его расторжения.

Личные права и обязанности супругов предметом брачного договора быть не могут. Например, нельзя закрепить в договоре обязанность любить друг друга, хранить верность.

*Данный договор может быть заключен до брака в момент заключения его в любое время и в период брака. Однако **брачный договор**, заключённый до регистрации брака, **вступает в законную силу со дня государственной регистрации заключения брака.***

Договор заключается в письменной форме и подлежит нотариальному удостоверению. Брачный договор может изменить законный режим совместной собственности супругов. Он может быть изменён или расторгнут в любое время по соглашению супругов. Односторонний отказ от брачного договора не допускается.

Действие договора прекращается с момента прекращения брака, за исключением обстоятельств, предусмотренных на случай расторжения брака. Он может быть признан судом не действительным, полностью или частично, или изменён или расторгнут в любое время по взаимному согласию супругов.

Кроме того, закон допускает определение брачным договором прав и обязанностей супругов по взаимному содержанию, жилищные права.

Супруги вправе заключить между собой другие договоры, например, купли-продажи, дарения.

***Взаимное материальное содержание означает, что супруги обязаны материально поддерживать друг друга.** Обязанность эта возникает в момент регистрации брака и, как правило, выполняется добровольно.*

В случае отказа в такой поддержке и отсутствие договорного соглашения между супругами об уплате алиментов у супруга возникает право на получение алиментов через суд.

Право такого требования имеет, к примеру, нетрудоспособный и нуждающийся супруг, жена в период беременности. Подобные алименты суд может взыскать, если супруг – ответчик обладает необходимыми для этого средствами.

Право нуждающегося нетрудоспособного супруга на получение содержания от другого супруга сохраняется после расторжения брака в случаях, предусмотренных законом.

Однако обязательным условием для этого является наступление нетрудоспособности в браке или не позже одного года после его расторжения.

Размер алиментов, взыскиваемых судом на содержание супруга, определяется в твёрдой денежной сумме, выплачиваемой ежемесячно. Размер алиментов и порядок их представления бывшему супругу после расторжения брака может быть определён и соглашением бывших супругов (КоБС, ст.90).

8.4. Права и обязанности родителей и детей.

Особое место в семье занимают взаимоотношения родителей и детей, которые основываются на происхождении детей, удостоверенным в установленном законе порядке. Это личные неимущественные и имущественные права и обязанности.

Среди личных прав ребёнка – право на получение имени, отчества, фамилии, право на воспитание, общение и контакт с родителями и родственниками, право ребёнка на защиту своих прав и обязанностей.

Рождение ребёнка удостоверяется свидетельством о рождении, где указаны отец и мать. Фамилия ребёнка указывается по фамилии родителей, зарегистрированных в браке.

Имя ребёнку даётся по их соглашению, а отчество – по имени отца. В случае рождения ребенка от родителей, состоящих в фактическом, а не юридическом браке отцовство устанавливается путём подачи совместного заявления отца и матери ребенка или заявления отца в органы загса.

При отсутствии совместного заявления родителей, не состоящих в браке, или заявлении отца ребенка в органы записи актов гражданского состояния с согласия органов опеки и попечительства возможно установление отцовства в судебном порядке.

Права и обязанности детей, родившихся от лиц, не состоящих в браке между собой, но в отношении которых установлено отцовство, те же, что и у детей, родившихся от лиц, состоящих в браке между собой.

Закон допускает также оспаривание отцовства, но оно возможно только в судебном порядке.

Ребёнок, рождённый в фактическом браке, в отношении которого не было установлено отцовство, приобретает фамилию матери, а имя и отчество записываются по её указанию.

Ребёнок имеет право на выражение собственного мнения в семье по вопросам, затрагивающим его интересы, например, при разрешении спора с кем из родителей при расторжении брака он должен проживать.

Учет мнения ребёнка, достигшего 10 лет, обязателен, за исключением случаев, когда это противоречит его интересам.

Ребёнок в целях защиты своих прав и интересов от злоупотребления со стороны родителей вправе самостоятельно обратиться в орган опеки и попечительства, а по достижении 14 лет – в суд.

Ребёнок – лицо, не достигшее возраста 18 лет (совершеннолетия). Он имеет не только личные неимущественные, но и имущественные права: право собственности на доходы, право на получение содержания от своих родителей, право на имущество, полученное им в дар или в порядке наследования, но он не имеет права собственности на имущество родителей, а они, в свою очередь, не имеют право собственности на имущество ребёнка.

Дети и родители, проживающие совместно, могут владеть и пользоваться имуществом друг друга по взаимному согласию или установившемуся обыкновению.

Родители являются законными представителями своих несовершеннолетних детей, поскольку те не могут самостоятельно защищать свои права и обязанности.

Родители имеют не только равные права, но и равные обязанности по воспитанию детей, они должны их содержать, заботиться об их физическом,

психическом, духовном и нравственном развитии, готовить их к самостоятельной жизни. Родительские права должны осуществляться в интересах ребёнка. Ребёнок имеет право на защиту своих прав и законных интересов.

К сожалению, иногда родители уклоняются от выполнения своих обязанностей, отказываются без уважительных причин взять своего ребёнка из родильного дома, злоупотребляют родительскими правами, жестоко обращаются со своими детьми, осуществляют насилие над ними, совершают умышленное преступление против жизни или здоровья своего ребёнка или супруга, злостно уклоняются от уплаты алиментов, являются хроническим алкоголиками или наркоманами.

В таких случаях, т.е. виновного поведения, родители, или один из них, на основании решения суда могут быть лишены родительских прав. С иском о лишении родительских прав могут обратиться один из супругов, близкие родственники, органы опеки и учреждения, на которые возложены обязанности по охране прав несовершеннолетних детей, а также прокурор.

Независимо от того, кем был предъявлен иск, закон обязывает органы опеки и попечительства и прокурора, участвовать при рассмотрении судом дел о лишении родительских прав.

Родители, лишённые родительских прав, теряют все права, основанные на факте родства с ребёнком, в том числе, и право на получение содержания от них при утрате трудоспособности в старости. Лишение родительских прав не освобождает родителей от обязанности содержать своего ребёнка.

Закон допускает восстановление в родительских правах, оно осуществляется в судебном порядке. Однако закон не допускает восстановление в родительских правах, если ребёнок усыновлён или усыновление не отменено.

Может иметь место отобрание ребёнка у родителей без лишения родительских прав (ограничение родительских прав). Вопрос об

ограничении родительских прав и вопрос об отмене ограничения этих прав и о возвращении ребёнка родителям решается судом.

Ограничение родительских прав лишает родителей права на личное воспитание ребёнка, но не освобождает их от обязанности по его содержанию.

При непосредственной угрозе жизни ребёнка или его здоровью возможно и отобрание ребёнка. Оно производится органом опеки и попечительства на основании акта органа местного самоуправления.

Вынесение такого акта обязывает орган опеки обратиться в суд с иском о лишении родительских прав или об ограничении их родительских прав.

Имущественные права и обязанности родителей состоят в том, что родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей, а также совершеннолетних в случае их нетрудоспособности и нуждаемости.

Родители вправе заключать соглашение о содержании своих несовершеннолетних детей. Соглашение об уплате алиментов заключается между лицом, обязанным уплачивать алименты, и их получателем в письменной форме и нотариально удостоверяется.

Такое соглашение имеет силу исполнительного листа, т.е. обязательно к исполнению. Размер, способы и порядок уплаты алиментов в этом случае определяются сторонами соглашения.

Однако их размер не может быть ниже размера алиментов, взыскиваемых по суду. При отсутствии соглашения особо оговаривается в законе взыскание и использование алиментов на детей, оставшихся без попечения родителей.

Односторонний отказ от исполнения соглашения об уплате алиментов не допускается. Установлен порядок индексации размера алиментов, уплачиваемых по соглашению.

При отсутствии соглашения об уплате алиментов члены семьи, имеющие право на получение алиментов, вправе с требованием о взыскании алиментов обратиться в суд.

Алименты присуждаются с момента обращения в суд. Они могут быть взысканы за прошедший период в пределах 3-х летнего срока с момента обращения в суд, при основаниях предусмотренных законом.

Иски о взыскании алиментов могут предъявляться в суд, как по месту жительства ответчика, так и по месту жительства истца. Истцы по данной категории дел освобождаются от уплаты судебных расходов.

Размер алиментов, взыскиваемых на несовершеннолетних детей в судебном порядке, может определяться в долях к заработку или иному доходу родителя при условиях, указанных в законе, суд также вправе определить размер алиментов в твёрдой денежной сумме или одновременно и в долях и в твёрдой денежной сумме.

Алименты удерживаются со всех видов заработка и /или/ иного дохода, которые получают родители, а также с пенсий, пособий по государственному социальному страхованию, со стипендий, выплачиваемых в период обучения в учебных заведениях и на курсах, с доходов от предпринимательской деятельности и пр.

Удержание алиментов не производится с выходного пособия при увольнении, с единовременных премий и в других случаях, предусмотренных законом. Взыскание алиментов производится с суммы заработка (дохода) после удержания из него налогов.

Трудоспособные совершеннолетние дети, в свою очередь, обязаны содержать нетрудоспособных родителей и нуждающихся в помощи родителей.

И, если дети будут уклоняться от этого долга перед родителями, то те в праве по суду взыскать с детей средства на своё содержание. Алименты выплачиваются ежемесячно в твёрдой денежной сумме. Закон предусматривает индексацию алиментов.

Алиментные обязательства по содержанию имеют и супруги. Правом требовать предоставления алиментов в судебном порядке от другого супруга, обладающего необходимыми для этого средствами, например,

нетрудоспособный нуждающийся супруг, жена в период беременности и в течение 3-х лет со дня рождения ребёнка и в других случаях, установленных законом. Регулируется и вопрос о праве бывшего супруга на получение алиментов после расторжения брака.

8.5. Формы воспитания и устройства детей, оставшихся без попечения родителей.

Особой заботой государства пользуются дети, оставшиеся без попечения родителей. Закон устанавливает формы воспитания и устройства таких детей, передача на воспитание в семью, на усыновление (удочерение), под опеку (попечительство) или в приёмную семью или в учреждения для детей-сирот и др. аналогичные учреждения.

Одним из важных прав родителей на воспитание детей является право на усыновление (удочерение). Усыновление – это юридический акт, посредством которого между усыновителями и усыновлёнными устанавливаются такие же правовые отношения, как между кровными родителями и детьми.

Усыновление (удочерение) допускается в отношении несовершеннолетних детей. Усыновителями могут быть совершеннолетние дееспособные граждане, и не могут быть лица, лишённые по суду родительских прав, лица, признанные судом недееспособными или ограниченно дееспособными, лица, отстранённые от обязанностей опекуна (попечителя) за ненадлежащее выполнение возложенных на них законом обязанностей, бывшие усыновители, если усыновление отменено судом по их вине; а также лица, которые по состоянию своего здоровья (туберкулёз, рак, токсикомания) не могут осуществлять родительские права.

Разница в возрасте усыновителя и усыновляемого должна быть не менее 16-18 лет. Дети, являющиеся гражданами РФ, могут быть переданы на усыновление иностранным гражданам в случае, если не представилась

возможность передать их на усыновление, под опеку, на воспитание в семью граждан РФ.

Оно допустимо без согласия родителей лишь в исключительных случаях. При усыновлении ребёнка, которому исполнилось 10 лет, необходимо его согласие.

Усыновление производится судом и подлежит государственной регистрации. Усыновленный ребенок во всех отношениях, в личных и имущественных правах и обязанностях приравнивается к родственникам по происхождению и освобождается от обязанностей по отношению к своим родителям.

Установлена тайна усыновления ребенка и юридическая ответственность лиц за разглашение ее против воли усыновителя. Допускается законом изменение места рождения усыновлённого в исключительных случаях и дата его рождения, на срок не более 6 месяцев. О всех изменениях в записях усыновителей должно быть указано в решении об усыновлении.

В интересах ребенка усыновление может быть отменено. Отмена производится в судебном порядке. Не допускается отмена усыновления ребёнка, если он достиг совершеннолетия, за исключением случаев, предусмотренных законом. Усыновление прекращается со дня вступления в законную силу решения суда об отмене усыновления.

В интересах защиты личных и имущественных прав и интересов несовершеннолетних детей, оставшихся без родителей, устанавливаются опека и попечительство.

Опека устанавливается над детьми до 14 лет, **попечительство** учреждается над несовершеннолетними от 14 до 18 лет.

Опекуном (попечителем) детей могут быть совершеннолетние дееспособные лица. Закон (ст.146 СК РФ) определяет круг лиц, которые не могут быть назначены опекунами, например, лица, лишённые родительских прав, страдающие хроническим алкоголизмом или наркоманией и т.д.

Опекун (попечитель) имеет право воспитывать, совместно проживать с подопечным и выполнять те функции, которые обычно исполняют родители. Обязанности по опеке и попечительству исполняются опекуном безвозмездно.

Опекуну (попечителю) ежемесячно выплачиваются на содержание ребенка денежные средства в размере, установленном Правительством РФ.

*Закон предусматривает также передачу ребенка, оставшегося без попечения родителей, на воспитание **в приемную семью**.* Такая передача осуществляется на основании договора о передаче ребенка, который заключается между органами опеки и попечительства и приемными родителями. На воспитание в приемную семью передается несовершеннолетний ребенок на срок, предусмотренный договором.

Приемные родители по отношению к принятому на воспитание ребенку обладают правами и обязанностями опекуна (попечителя). Подбор приемных родителей осуществляется органами опеки и попечительства.

На содержание ребенка приемной семье ежемесячно выплачиваются денежные средства в размере, установленном Правительством РФ. Кроме того, Закон устанавливает размер оплаты труда приемных родителей и льготы, предоставляемые такой семье.

Сам ребёнок сохраняет право на причитающиеся ему алименты, пенсию, пособия и др. социальные выплаты, а также право собственности на жилое помещение (ст. 154 КоБС). Договор о передаче ребенка на воспитание в семью при наличии уважительных причин, например, болезни приемных родителей, может быть расторгнут досрочно.

8.6. Семейные отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства.

Семейный кодекс РФ (ст. ст.156-167 СК РФ) регулирует также семейные отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства. Условия заключения брака на территории РФ определяются

для каждого из лиц, вступающих в брак, законодательством государства, гражданином которого это лицо является в момент заключения брака.

Если лицо наряду с гражданством иностранного государства имеет гражданство Российской Федерации, к условиям заключения брака применяется законодательство Российской Федерации. При наличии у лица гражданства нескольких иностранных государств применяется по выбору данного лица законодательство одного из этих государств.

Браки между гражданами РФ, проживающими за пределами территории России, заключаются в дипломатических представительствах или консульских учреждениях РФ.

Расторжение брака между гражданами РФ и иностранными гражданами на территории и лицами без гражданства, а также брака между иностранными гражданами на территории РФ производится в соответствии с законодательством РФ.

А за пределами РФ расторжение брака между вышеуказанными лицами, признается действительным в РФ при соблюдении законодательства соответствующего иностранного государства о компетенции органов, принимавших решение о расторжении брака, и подлежащего применению при расторжении брака законодательства.

Личные неимущественные и имущественные права и обязанности супругов определяются законодательством государства, на территории которого они имеют совместное место жительства.

Отношения родителей и детей, проживающих в России, независимо от гражданства сторон, подчинены российскому семейному законодательству. При отсутствии совместного места жительства права и обязанности родителей и детей определяются законодательством государства, гражданином которого являются дети (ребенок).

Установление и оспаривание отцовства определяется законодательством государства, гражданином которого является ребенок по рождению. Усыновление (удочерение), а также отмена усыновления

производится в соответствии с законодательством государства, гражданином которого является усыновитель. Вместе с тем, усыновление на территории РФ иностранными гражданами ребёнка, являющимся гражданином РФ, требует соблюдения правил, направленных на защиту прав усыновляемого, предусмотренных Семейным кодексом РФ.

Нормы иностранного семейного права не применяются в случае, если такое применение противоречило бы основам публичного порядка РФ. В этом случае применяется законодательство РФ (ст.167 СК РФ).