**Основы семейного права**

**Семья** — круг лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание.  
**Семейное право** — это отрасль права, регулирующая личные и производные от них имущественные отношения, возникающие из брака, кровного родства, принятия детей в семью на воспитание. Источники семейного права: Конституция РФ (ст. 38, 39); Семейный кодекс РФ, международные правовые акты (Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о правах ребёнка и др.).  
**Брак** — это юридически оформленный, свободный, добровольный союз мужчины и женщины, направленный на создание семьи и порождающий для них взаимные права и обязанности.

|  |  |
| --- | --- |
| **Брак порождает супружеские права и обязанности** | |
| **личные:** – свобода каждого из супругов в выборе рода занятий, профессии, мест пребывания и жительства; – равенство супругов в вопросах материнства и отцовства, воспитания и образования детей, других вопросах жизни семьи; – право каждого из супругов по своему желанию выбирать при заключении брака фамилию одного из них в качестве общей фамилии, или сохранить свою добрачную фамилию, либо присоединить к своей фамилии фамилию другого супруга | **имущественные** права и обязанности супругов : – на совместную собственность; – на личную собственность |

**К совместной собственности супругов относится:**

1) имущество, нажитое супругами во время брака;  
2) имущество, нажитое каждым из супругов до вступления в брак или полученное по наследству одним из супругов, если будет установлено, что в период брака каждым супругом были произведены  
вложения, существенно увеличивающие стоимость этого имущества (капитальный ремонт, перестройка, реконструкция и т. п.).

**К личной собственности супругов относится:**

1) имущество, нажитое каждым из супругов до вступления в брак, если не будет установлено, что в период брака супруги произвели вложения, значительно увеличившие стоимость этого имущества;  
2) имущество, полученное одним из супругов в порядке наследования;  
3) имущество, полученное одним из супругов по безвозмездным сделкам (например, по договору дарения);  
4) вещи индивидуального пользования (обувь, одежда и т. п.), за исключением драгоценностей и других предметов роскоши;  
5) награды, денежные призы, ценные подарки, полученные одним из супругов за спортивные достижения, за заслуги в научной деятельности, за деятельность в области искусства.

При расторжении брака ставится вопрос о разделе только совместного имущества. Собственность каждого из супругов разделу не подлежит. Также не подлежат разделу вещи, приобретённые для удовлетворения потребностей несовершеннолетних детей. Эти вещи должны быть переданы супругу, с которым будут проживать дети. Не учитываются при разделе имущества денежные вклады на имя общих несовершеннолетних детей.  
При расторжении брака совместное имущество делится в равных долях, если иное не предусмотрено договором между супругами. Долги супругов также распределяются между ними пропорционально присуждённым им долям. В интересах несовершеннолетних детей суд вправе отступить от принципа равенства долей при разделе совместного имущества супругов и принять решение о распределении большей его доли тому супругу, с которым будут проживать дети.  
**Брачный договор** — соглашение лиц, вступающих в брак, или соглашение супругов, определяющее имущественные права и обязанности супругов в браке и (или) в случае его расторжения, заключается в письменной форме и подлежит нотариальному удостоверению. Он может быть оформлен как до государственной регистрации заключения брака, так и в любое время в период брака.

**Брачный договор устанавливает:**

– режим совместной, долевой или раздельной собственности на всё имущество супругов, на отдельные его виды или на имущество каждого из супругов;  
– права и обязанности супругов по взаимному содержанию;  
– способы участия в доходах друг друга и порядок несения каждым из супругов семейных расходов;  
– условия раздела имущества в случае расторжения брака.

**Брачный договор не может регулировать личные неимущественные отношения, в частности:**

– ограничивать правоспособность или дееспособность супругов;  
– ограничивать право супругов на обращение в суд за защитой своих прав;  
– регулировать права и обязанности супругов в отношении детей;  
– предусматривать положения, ограничивающие право нетрудоспособного нуждающегося супруга на получение содержания;  
– включать другие условия, которые ставят одного из супругов в крайне неблагоприятное положение или противоречат основным началам семейного законодательства.  
Брачный договор можно изменить или расторгнуть в любое время по соглашению супругов. Соглашение об изменении или расторжении оформляется нотариально. По требованию одного из супругов брачный договор может быть изменён или расторгнут только в судебном порядке.  
**Права и обязанности родителей** (родительские права) основываются на происхождении детей, удостоверенном в установленном за- коном порядке.  
**Материнство** устанавливается на основании документов, подтверждающих рождение ребёнка матерью в медицинском учреждении, а в случае рождения ребёнка вне этого учреждения — на основе медицинских документов, свидетельских показаний или иных доказательств.  
**Отцовство** устанавливается по факту состояния мужчины в браке с матерью ребёнка. Отцовство лица, не состоявшего в браке с матерью ребёнка, может устанавливаться:  
– путём подачи в органы ЗАГСа совместного заявления отца и матери ребёнка;  
– в судебном порядке по заявлению одного из супругов либо по заявлению самого ребёнка по достижении им совершеннолетия.  
Дети, родившиеся от лиц, не состоящих между собой в браке, имеют по отношению к своим родителям такие же права и обязанности, как и дети, рождённые в браке, при условии, что их происхождение было удостоверено в установленном порядке.  
Равенство прав и обязанностей обоих родителей в отношении их детей — один из основных принципов семейного законодательства.  
Воспитание, образование и забота о детях — равное право и обязанность родителей. Каждый родитель должен заботиться о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей, осуществлять материальное содержание ребёнка. При этом мать и отец несут ответственность за его воспитание и развитие.  
Родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в том числе в судах.  
Расторжение брака родителей (или их раздельное проживание) не влияет на объём родительских прав. Отдельно проживающий родитель не только вправе, но и обязан принимать участие в воспитании ребёнка, другой не вправе ему в том препятствовать. В случае спора между родителями в отношении воспитания детей все вопросы разрешаются органом опеки и попечительства или судом.  
**Ребёнком** признается лицо, не достигшее восемнадцатилетнего возраста.

**Основы административного права**

**Административное право** – это отрасль права, которая регулирует общественные отношения, возникающие в сфере управления и охраны общественного порядка.  
**Административная ответственность** — вид юридической ответственности, наступающей за совершение административного проступка, предусматривается Кодексом об административной ответственности, Правилами дорожного движения, Правилами пожарной безопасности, нормами СанПина и т.д.  
Административная ответственность наступает с 16 лет.

**Признаки административной ответственности**

• Основанием для её возникновения является административное правонарушение.  
• Субъекты привлечения к административной ответственности: суды, судьи, органы административной власти: комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; органы внутренних дел; налоговые органы; таможенные органы; военные комиссары; органы рыбоохраны; органы, осуществляющие государственный пожарный надзор и др.  
• К административной ответственности могут привлекаться индивидуальные субъекты (граждане, должностные лица, индивидуальные предприниматели) и юридические лица.  
**Административное правонарушение** (проступок) – противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за совершение которого предусмотрена административная ответственность.  
**Административное наказание** — установленная государством мера ответственности за совершение административного правонарушения, применяемая в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.  
Назначается во всех случаях от имени государства, а лицо, совершившее правонарушение, обязано претерпеть неблагоприятные ограничения и лишения.

**Виды административного наказания:**

– **предупреждение** – официальное порицание физического или юридического лица в письменной форме;  
– **административный штраф** – денежное взыскание;  
– **возмездное изъятие орудия** совершения или предмета административного правонарушения;  
– **принудительное изъятие** и последующая реализация с передачей бывшему собственнику вырученной суммы за вычетом расходов на реализацию изъятого предмета, назначается судьёй;  
– **конфискация орудия** совершения или предмета административного правонарушения – принудительное безвозмездное обращение в федеральную собственность или в собственность субъекта РФ не изъятых из оборота вещей, назначается судьёй;  
– **лишение специального права**, предоставленного физическому лицу – устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом. Срок лишения не может быть менее 1 месяца и более 2 лет, назначается судьёй;  
– **административный арест** – содержание нарушителя в условиях изоляции от общества; устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции до 30 суток, назначается судьёй;  
– **административное выдворение за пределы РФ** иностранного гражданина или лица без гражданства – принудительное и контролируемое перемещение указанных лиц за пределы РФ, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в контролируемом самостоятельном выезде иностранного гражданина и лица без гражданства из РФ. Назначается судьёй, а при въезде в РФ — должностными лицами;  
– **дисквалификация** – лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом. Устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет. Назначается судьёй.

**Трудовое право** — отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателем, возникшие на основе трудового договора, а также тесно связанные с ними другие отношения в сфере применения труда работников.  
**Источниками трудового права** являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ, законы субъектов РФ; подзаконные акты (указы Президента РФ, постановления Правительства, инструкции и разъяснения Министерства труда и социального развития и др.); договорные акты (генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые, тарифные, территориальные соглашения, заключаемые представителями работников и работодателей при участии (в некоторых случаях) компетентных государственных органов).  
**Принципы трудового права:**  
– свобода труда;  
– запрещение принудительного труда;  
– запрещение дискриминации;  
– обеспечение права каждого работника на справедливые и безопасные условия труда;  
– защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; – равенство прав и возможностей работников;  
– обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;  
– обеспечение права работника на получение заработной платы в размере не ниже установленного законом минимума;  
– обеспечение права работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, вплоть до забастовки.  
**Трудовые отношения** — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.  
Участниками трудовых отношений являются работник, работодатель, организация работников (профсоюз).  
Основанием возникновения трудовых правоотношений является заключение трудового договора.  
**Трудовой договор** — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:  
**работодатель обязуется:**  
– предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (специальности, квалификации, должности);  
– обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством;  
– своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;  
**работник обязуется:**  
– лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию;  
– соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовой договор содержит:** | |
| **обязательные условия:** – профессия, должность, специальность, квалификация работника, конкретное место работы; – дата начала работы; | **дополнительные условия: (могут быть или не быть)** – оплата проезда до места работы; – испытательный срок; |
| – права и обязанности работодателя; – характеристика условий труда; – режим труда и отдыха работника; – условия оплаты труда работника; – виды и условия социального страхования работника | – предоставление места в ведомственном детском саду для ребёнка работника и т. п. |

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В отдельных случаях трудовой договор возможно заключить и с 15-летними подростками. Для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения, в свободное от учёбы время, трудовой договор может быть заключён с учащимися, достигшими возраста 14 лет, но только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя).  
**Документы, необходимые для заключения трудового договора:**  
– паспорт или удостоверение личности, его заменяющее;  
– трудовая книжка;  
– медицинская книжка или справка;  
– документ об образовании;  
– ИНН;  
– свидетельство страхования Пенсионного фонда РФ;  
– для военнообязанных – военный билет.  
Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один его экземпляр передаётся работнику, второй — работодателю. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.  
Трудовой договор бывает **срочный** (заключается на срок до 5 лет) и **бессрочный**. Если срок договора не указан, считается, что работник принят на постоянную работу.

**Прекращение трудового договора:**

– в связи со смертью работника;  
– в связи с расторжением трудового договора;  
– по инициативе работника (необходимо предупредить работодателя за 14 дней до увольнения);  
– в связи с призывом в Вооружённые силы РФ;  
– по инициативе работодателя:  
• в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности штата (работник должен быть письменно предупреждён за два месяца и имеет право на выходное пособие);  
• в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, за который предусмотрено взыскание в виде увольнения (появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, прогул – отсутствие на рабочем месте более четырёх часов подряд без уважительных причин, совершение хищения по месту работы и т.д.).  
**Коллективный договор** — локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.  
В коллективный договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:  
– формы, системы и размеры оплаты труда;  
– выплата пособий, компенсаций;  
– механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции;  
– занятость, переобучение, условия высвобождения работников;  
– рабочее время и время отдыха работников;  
– улучшение условий и охраны труда работников;  
– экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;  
– контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.  
Этот перечень не является закрытым, в него могут входить и другие вопросы, определённые сторонами.  
Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и обычно вступает в силу со дня подписания его сторонами. Действие его распространяется на всех работников организации.  
**Рабочее время** – время, в течение которого работник выполняет свою трудовую функцию.  
• **Нормальная продолжительность рабочего времени** – 40 часов в неделю.  
• **Сокращённая продолжительность рабочего времени:**  
– 36 часов для работников в возрасте от 16 до 18 лет; другие категории работников (педагогические, медицинские и др.);  
– 35 часов, работники, являющиеся инвалидами 1-й или 2-й группы;  
– от 30 до 36 часов – работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;  
– 24 часа – работники в возрасте до шестнадцати лет;  
– 18 часов в неделю – учителя школ, преподаватели техникумов и т.д.;  
– 12 часов – учащиеся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающие в течение учебного года в свободное от учёбы время.  
Сущность сокращённого рабочего времени заключается в том, что работник работает меньше нормы, но получает заработную плату как за норму.  
• **Неполное рабочее время** – работник работает меньше нормы, получает заработную плату пропорционально отработанному времени. Устанавливается соглашением между работником и работодателем.  
Трудовой кодекс РФ устанавливает лишь максимальную продолжительность рабочего времени, его минимальная продолжительность законодательством не определена.  
**Сверхурочная работа** — это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени.  
Привлечение к сверхурочным работам осуществляется работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:  
– при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения её последствий или стихийного бедствия;  
– при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;  
– при необходимости осуществить начатую работу, невыполнение которой может повлечь за собой порчу или гибель имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;  
– при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;  
– для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если она не допускает перерыва.  
К сверхурочным работам запрещено привлекать несовершеннолетних работников, беременных женщин.  
**Время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.  
**Виды времени отдыха:**  
– **обеденный перерыв** – не более двух часов и не менее 30 минут не включается в рабочее время. В течение этого перерыва работник вправе отлучаться с места работы;  
– **ежедневный отдых** – от конца смены до начала следующей рабочей смены должен составлять не менее 12 часов;  
– **выходные дни** – не менее 42 часов в неделю, общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации;  
– **нерабочие праздничные дни:** общее количество за год — 11 дней. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;  
– **отпускá** – не менее 28 календарных дней, 31 день для несовершеннолетних работников, 56 дней для педагогических работников. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Отзыв работника из отпуска с целью привлечения его к работе допускается только с его согласия.  
**Дисциплина труда** – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.  
**Дисциплинарные взыскания** – санкции, применяемые работодателем в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок:  
– замечание;  
– выговор;  
– увольнение.  
**Дисциплинарное увольнение** — крайняя мера дисциплинарного взыскания в виде расторжения трудового договора, возлагаемая работодателем за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей может последовать (согласно п.п.5 – 10 ст.81 ТК РФ) за:  
• неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;  
• однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно:  
– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);  
– появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  
– разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;  
– совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;  
– нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  
– совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;  
– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;  
– за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (данное положение касается только руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей или главных бухгалтеров);  
– однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.  
Взыскание может быть применено не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.  
**Охрана труда** — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.  
**Индивидуальный спор** — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, трудового договора (несогласие работника с начислением зарплаты, с переводом на другую работу, наложением на него взыскания, изменением условий труда и т. д.) рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или в суде.  
**Коллективный трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работниками и работодателем (установление и изменение условий труда, включая заработную плату, заключение, изменение и выполнение коллективного трудового договора, а также отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права). Рассматривается примирительной комиссией; посредником; трудовым арбитражем. В случае, если решение трудового спора не будет найдено, то трудовой коллектив имеет право на забастовку.  
**Забастовка** — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Решение о забастовке принимается на общем собрании трудового коллектива не менее чем двумя третями голосов.