ВОПРОСЫ

1. Нормы права: виды, структура, действие.
2. Способы изложения норм права.
3. Отрасли российского права.
4. Правосубъектность физических лиц. Их трудовая правоспособность.
5. Дееспособность и деликтоспособность физических лиц.
6. Источники информационного права.
7. Правовые нормы, возникающие в сфере производства информации.
8. Правовые нормы, возникающие в сфере преобразования и потребления информации».
9. Классификация правовых норм в правовой системе по месту и роли.
10. Понятие правоотношения, его структура.
11. Основания возникновения правоотношения.
12. Признаки правового поведения.
13. Особенности информационных правоотношений в интернете.
14. Признаки, виды и состав правонарушений.
15. Способы, методы и типы правового регулирования.
16. Трудовое право в системе юридических наук.
17. Общая и особенная части трудового права Российской Федерации.
18. Трудовое право. Общие положения.
19. Источники трудового права.
20. Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений.
21. Права и обязанности работников.
22. Права и обязанности работодателей.
23. Коллективные договора и соглашения.
24. Трудовой договор. Оформление. Трудовая книжка.
25. Сроки трудового договора.
26. Испытание при приеме на работу.
27. Международное регулирование трудовых правоотношений.
28. Конвенции международной организации труда (МОТ).
29. Функции Федеральной службы по труду и занятости.
30. Функции Государственной инспекции труда.
31. Сроки в трудовых правоотношениях.
32. Социальные гарантии при сокращении штата работников.
33. Возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Трудовой договор.
34. Что такое трудовой договор и каково его социальное и юридическое значение?
35. Каковы основные признаки трудового договора и его отличия от договоров гражданско-правового характера?
36. Что такое труд? Какие отношения складываются в процессе труда?
37. В чем состоит необходимость правового регулирования трудовых отношений?
38. Что является содержанием трудового договора?
39. Сформулируйте понятие договорных условий. Назовите виды условий трудового договора?
40. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок.
41. Каковы «преимущества» и «недостатки» срочного трудового договора и заключенного на неопределенный срок?
42. Что понимается под отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Перечислите эти отношения?
43. Назовите и охарактеризуйте нормативные акты, содержащие нормы трудового права?
44. Что такое занятость? Какие формы занятости Вам известны?
45. Перечислите органы занятости населения в РФ. Каковы функции этих органов?
46. Что такое трудовая книжка, каковы её значение и порядок ведения? Какие сведения вносятся в трудовую книжку?
47. Что такое испытание при приеме на работу, каковы его цель и юридическое значение?
48. В чем состоит специфика трудовых отношений сторон в период испытательного срока?
49. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
50. В каких случаях увольнение работника по инициативе работодателя недопустимо?
51. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работника?
52. Что такое заработная плата и каково её значение?
53. Чем заработная плата отличается от вознаграждений по гражданско- правовым договорам?
54. Сформулируйте понятие обработки и защиты персональных данных работника.
55. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
56. В чем состоят особенности материальной ответственности? Охарактеризуйте их.
57. Материальная ответственность работодателя перед работником.
58. Материальная ответственность работника.
59. Каковы особенности материальной ответственности работника? Какие обстоятельства освобождают работника от материальной ответственности?
60. Назовите виды материальной ответственности работника. Какие цели преследуют ограниченная и полная материальная ответственность?
61. Меры внутренней защиты персональных данных работников.
62. Меры внешней защиты персональных данных работников.
63. Что такое дисциплина труда и внутренний распорядок организации? Какими документами они определяются?
64. Что такое дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок? В чем их особенности?
65. Дисциплинарная ответственность работника.
66. Что такое профессиональный стандарт «Программист», для чего применяется?
67. Сформулируйте общие характеристики информационно-правовых норм.
68. Понятие, содержание, структура информационного правоотношения.
69. Основные группы субъектов информационных правоотношений.
70. Законодательные Акты: Нормативные правовые акты Президента РФ; Постановления Правительства РФ; Основные национальные стандарты в области защиты информации. .
71. Структура нормативно-технических и нормативно-методических документов по защите информации.
72. Нормативные и методические документы по технической защите информации.
73. Юридическое значение «электронной подписи»
74. Право на информацию и правовая информированность.
75. Место информационной безопасности в системе национальной безопасности.
76. Основы информационной безопасности РФ.
77. Национальные федеральные службы безопасности и контроля в области обеспечения информационной безопасности.
78. Основные задачи государственной информационной политики.
79. Государственные органы РФ, контролирующие деятельность в сфере информационной безопасности.
80. Лицензирование и сертификация в области защиты информации. Цели и общие задачи.
81. Ответственность за правонарушения в ИТ-сфере.
82. Полномочия органов Федеральной службы безопасности.
83. Полномочия Федеральной службы по техническому и экспортному контролю.

**ОТВЕТЫ**

1. **Нормы права: виды, структура, действие.**

**Правовая норма** — первичная ячейка права, в которой заложена самостоятельная программа воздействия на регулируемые отношения и сознание их участников.

**Виды правовых норм.** Многогранные общественные отношения, разнообразие повторяющихся жизненных ситуаций и способность человека разумно реагировать на происходящее обусловливают тот факт, что правовые нормы достаточно разнообразны. Чтобы определить общие и отличительные черты норм, обозначить их место и функциональную роль, необходимо их классифицировать. Основания классификации могут быть самыми различными.

* **Учредительные нормы**
* **Регулятивные нормы**
* **Охранительные нормы**
* **Обеспечительные нормы**
* **Декларативные нормы**
* **Дефинитивные**нормы
* **Коллизионные нормы**
* **Оперативные нормы**

**По методу правового регулирования** выделяются императивные, диспозитивные, рекомендательные нормы.

1. **Способы изложения норм права.**

**Отсылочный способ**

Его особенность заключается в том, что элементы нормы права изложены в нескольких статьях одного и того же нормативного акта. При данном способе изложения в статье нормативного правового акта, содержащей часть нормы, имеется конкретная ссылка на текст, в котором содержится недостающая часть. В качестве одного из примеров отсылочного способа можно привести ст. 313 Уголовного кодекса Франции, предусматривающую вынесение дополнительных наказаний за мошенничество. Она гласит, что физические лица, виновные в совершении противоправных деяний, «предусмотренных в статьях 3131, 3132, 3134 и 3136», подвергаются дополнительным наказаниям: временному лишению политических, гражданских и семейных прав, запрещению заниматься профессиональной или иной общественной деятельностью, при осуществлении которой или в связи с осуществлением которой были совершены эти деяния, и др. В данной статье даны дополнительные санкции. Что же касается диспозиции, то она содержится в статьях 3131, 3132, 3134и 3136, к которым законодатель отсылает правоприменителя.

В УК РФ часто в одной части статьи нормативного правового акта делается ссылка на другую часть этой же статьи. Например, в ч. 1 ст. 227 УК РФ «Пиратство» описываются признаки этого преступного деяния (нападение на морское или речное судно в целях завладения чужим имуществом, совершенное с применением насилия либо с угрозой его применения). В ч. 2 этой статьи говорится о том же деянии, но совершенном неоднократно либо с применением оружия. Третья же часть данной статьи отсылает правоприменителя к ч. 1 и 2, если пиратство совершено организованной группой либо повлекло по неосторожности смерть человека или иные тяжкие последствия. Таким образом, развернутую диспозицию статьи мы можем определить с помощью отсылочного способа.

Часто в статье нормативного правового акта не дается ссылка на текст другой статьи, где содержится недостающий «элемент» нормы права. В таком случае правоприменитель логическим путем «находит» этот недостающий «элемент» в соответствующей статье того же нормативного правового акта.

**Бланкетный способ**

Его особенность заключается в том, что элементы нормы права изложены в нескольких статьях различных нормативных актов. В этом случае в статьях содержится ссылка на другой нормативный правовой акт либо правоприменитель должен сам находить соответствующий акт, где содержится недостающий элемент нормы права. Так, за нарушение правил техники безопасности, правил дорожного движения, всевозможных ГОСТов предусматривается юридическая ответственность. Соответственно, в УК РФ, или Кодексе РФ об административных правонарушениях, или других нормативных актах говорится об ответственности граждан за нарушение правил и ГОСТов и об условиях, при которых она наступает, т. е в них находится гипотеза и санкция. Диспозиция же (правила должного поведения) находится в специальных нормативных актах (в правилах дорожного движения, правилах техники безопасности, в ГОСТах и др.). В связи с этим правоприменителю необходимо обращаться к содержанию данных правил.

1. **Отрасли российского права.**

основными отраслями российского права можно считать: конституционное (государственное) право, гражданское право, административное право, уголовное право, финансовое право, гражданско-процессуальное право, уголовно-процессуальное право, право социального обеспечения, сельскохозяйственное право, трудовое право, уголовно-исполнительное право, природоохранное право, таможенное право, коммерческое, банковское право, космическое, атомное право, земельное право.

Конституционное (государственное) право является ведущей отраслью российского права, которая учредительно-закрепительным методом опосредует наиболее важные, исходные государственные отношения: политическая система, экономическая основа, формирование, структура, принципы деятельности представительной, исполнительной и судебной власти, правовое положение граждан, их права, свобода и обязанности, федеративное устройство, административно-территориальное деление и др.

Административное право императивным методом, элементами которого являются иерархия и субординация, власть и подчинение, наличие компетенции у субъектов, регулирует сферу управленческой, исполнительно-распорядительной деятельности государственных органов, общественных организаций, должностных лиц.

Гражданское право регулирует имущественные и личные неимущественные отношения (имя. честь, достоинство, авторство) при условии равенства сторон.

Семейное право в сочетании метода равенства сторон и алиментарного метода регулирует семейные отношения граждан: между супругами. родителями и детьми, опекунами и опекаемыми и др.

Трудовое право методом поощрения, стимулирования, дисциплинарного взыскания регулирует договорные по своей сути трудовые отношения. регламентирует различные их аспекты.

Гражданско-процессуальное право методом равенства сторон регулирует отношения по осуществлению правосудия при разрешении споров о праве гражданском, по семейным, трудовым и иным делам.

Уголовное право императивно-запретительным методом регулирует отношения по охране общества от общественно-опасных деяний путем признания конкретных действий или бездействий лиц преступлениями, установлении видов санкций, формах и степени вины и т.д.

Уголовно-исполнительное право императивным методом в сочетании с методом воспитания, поощрения, а также усиления режима, регулирует отношения отбывания наказания лицами, лишенными свободы и сопутствующие им отношения: освобождения от отбывания наказания, административный надзор за лицами, освобожденными из мест лишения свободы и др.

Уголовно-процессуальное право императивным методом и методом равенства сторон регулирует отношения по раскрытию и рассмотрению уголовных дел.

определяя правовое положение субъектов и регламентируя процессуальные формы данной деятельности.

Сельскохозяйственное право в сочетании диспозитивного метода с методом рекомендаций регулируют отношения, складывающиеся между различными сельскохозяйственными организациями и государственными органами, иными субъектами сельскохозяйственных отношений.

Право социального обеспечения алиментарным методом регулирует отношения между государством и гражданами, признанными нетрудоспособными вследствии инвалидности, по возрасту, иными субъектами

указанных правоотношений.

Финансовое право императивным методом регулирует финансовые отношения, складывающиеся в сфере денежного обращения, государственных займов, налогов и т.д.

Природоохранное право императивным методом регулирует отношения. складывающиеся в экологической сфере, целью которого является охрана окружающей среды и восстановление экологического баланса. .' Таможенное право регулирует порядок и условия перемещения через таможенную границу товаров и транспортных средств, таможенный

1. **Правосубъектность физических лиц. Их трудовая правоспособность.**

Правосубъектность физических лиц (индивидуальных субъектов правоотношения) - это предусмотренная нормами права способность (возможность) быть участниками правоотношения.

В международных документах о правах человека (ст. 6 Всеобщей декларации прав человека, ст. 16 Международного пакта о гражданских и политических правах) записано, что каждый человек, где бы он ни находился, имеет право на признание его правосубъектности.

В основании определения природы правосубъектности физического лица лежат два критерия:

* - возрастная характеристика (определенный возраст);
* - зрелость психики, отсутствие психологических дефектов. Состав правосубъектности физического лица:
* - правоспособность;
* - дееспособность;
* - деликтоспособность.

Правоспособность - это предусмотренная нормами права способность (возможность) индивида иметь субъективные юридические права и исполнять субъективные юридические обязанности. Правоспособность возникает с момента рождения и прекращается со смертью лица.

Правоспособность - не количественное выражение прав субъекта, а постоянное гражданское состояние личности; не само обладание правами, а способность обладать правами, приобретать субъективных прав.

Правосубъектность физических лиц может быть:

* общей
* специальной
* индивидуальной

1. **Дееспособность и деликтоспособность физических лиц.**

Дееспособность - это предусмотренная нормами права способность индивида самостоятельно, своими осознанными действиями осуществлять (использовать и выполнять) субъективные юридические права, обязанности и нести ответственность.

Дееспособность в отличие от правоспособности, зависит от возраста, физического состояния лица, а также других личных качеств человека, которые появляются у него по мере умственного, физического, социального развития.

Деликтоспособность - это способность нести ответственность за совершенные правонарушения. В некоторых случаях Деликтоспособность предшествует наступлению полной дееспособности. Например, уголовной ответственности подлежат лица, которым до совершения преступления исполнилось 16 лет, а за некоторые виды преступлений она наступает с 14 лет (ст. 10 УК Украины).

1. **Источники информационного права**

Под источниками информационного права понимаются внешние формы выражения информационно-правовых норм. Основу источников информационного права составляют нормативные правовые акты информационного законодательства, которое ныне активно развивается.

По уровню принятия нормативных правовых актов информационного законодательства и их действию в пространстве можно выделить федеральные акты, акты субъектов Российской Федерации и акты органов местного самоуправления,

Федеральный уровень источников информационного права представляется информационно-правовыми нормами Конституции РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и нормативными распоряжениями Президента РФ, постановлениями и нормативными распоряжениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных министерств и ведомств.

Источники информационного права на уровне субъектов РФ - это законы и иные нормативные правовые акты высших органов государственной власти субъектов Российской Федерации и нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Источники информационного права на уровне органов местного самоуправления представляются нормативными правовыми актами этих органов, принимаемыми в порядке применения норм федерального уровня и уровня субъектов Российской Федерации.

Структура информационного законодательства может быть представлена следующей совокупностью информационных правовых норм и актов информационного законодательства:

информационно-правовые нормы международных актов;

информационно-правовые нормы Конституции РФ;

нормативные правовые акты отрасли информационного законодательства;

информационно-правовые нормы в составе других отраслей законодательства.

Полнота правового регулирования информационных отношений в информационной сфере может быть достигнута только в том случае, если совокупность информационно-правовых норм актов информационного законодательства "перекроет" все множество отношений матрицы информационных правоотношений применительно ко всем возможным объектам информационных правоотношений и субъектам, действующим в информационной сфере. А поскольку информация проникает во все области и направления деятельности гражданина, специалиста, руководителя, юридических лиц, государства, то и информационно-правовые нормы, составляющие информационное законодательство, как бы пронизывают все законодательство РФ как по вертикали (по видам нормативных правовых актов и по уровню их принятия), так и по горизонтали (по отраслям российского законодательства).

"Вертикальная" структура информационного законодательства, как и всего законодательства РФ, строится исходя из принципа верховенства закона: нормы вышестоящего по иерархии акта обладают более высокой юридической силой и, как правило, являются определяющими для соответствующих норм всех нижестоящих актов.

Наличие иерархии актов обусловлено тем, что на практике реализация правовых норм федерального закона нередко требует принятия правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, актов субъектов Федерации, иных нижестоящих по иерархии актов. Система актов дополняется актами органов местного самоуправления, как бы исполняющих предписания норм вышестоящих актов в конкретных условиях.

1. **Правовые нормы, возникающие в сфере производства информации.**

Информационно-правовые нормы регулируют общественные отношения в соответствии с особенностями информационной сферы. Как нормы других отраслей права, они содержат описания правил поведения, которые устанавливаются государством в определенном порядке, форме и вводятся в действие в установленный законодателем срок. *Информационно-правовые нормы задают содержание прав и обязанностей субъектов – участников правоотношений, исполнение которых обеспечивается принудительной силой государства*.

Основным отличием информационно-правовых норм от норм других отраслей права является то, что они регулируют отношения, возникающие при реализации информационных прав и свобод граждан, а также информационные процессы при обращении информации.

В зависимости от способа воздействия на субъектов информационных правоотношений информационно-правовые нормы подразделяются на императивные и диспозитивные.

Поскольку информация отнесена Гражданским кодексом к объектам гражданских прав, то *диспозитивные нормы* используются при регулировании информационных правоотношений. Они *определяют порядок отношений в информационной сфере при защите субъектами правоотношений своих имущественных и личных неимущественных прав, а также нематериальных благ.*К данным правам относятся право на имя, право авторства, достоинство личности, честь и доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п. Используемые в информационных правоотношениях диспозитивные нормы отличаются от других норм диспозитивного характера, что обусловлено особой природой информации.

Поскольку деятельность в информационной сфере в основном происходит на основе правил, установленных государством, то при регулировании информационных правоотношений используются также *императивные нормы.*Они*определяют обязанности органов государственной власти и местного самоуправления по производству и распространению информации, устанавливают их функции и компетенцию в области информационной безопасности, по формированию государственных (муниципальных) информационных ресурсов, по созданию государственных информационно-телекоммуникационных систем*и т.п. Нормы императивного характера определяют порядок поведения всех участников информационных правоотношений в информационной сфере и их ответственность за нарушение данного порядка. Они обеспечивают защиту прав субъектов персональных данных, установление государственной политики в информационной сфере, защиту прав потребителей информации в информационной сфере и т.д.

Информационные императивные нормы подразделяются на нормы-определения, нормы-принципы, нормы-цели, компетенционные нормы, нормы-запреты и нормы санкции.

1. **Правовые нормы, возникающие в сфере преобразования и потребления информации»**

**Информационное право** - совокупность правовых норм, охраняемых государством, возникающих в сфере производства, преобразования и потребления информации. Право является информационной системой, следовательно, информационное право изучает и информационную сущность права. В информационном обществе резко возрастает роль права как главного механизма регулирования общественных отношений. Однако информационное общество развивается такими стремительными темпами, что право отстает от его потребностей, и потому многие общественные отношения, уже действующие в информационной сфере (в первую очередь в информационных сетях, например Интернет, и в условиях применения других информационных технологий), остаются неурегулированными.

Лавинообразно нарастающие потребности информационного общества в правовом регулировании возникающих в нем общественных отношений приводят к формированию новой комплексной отрасли права, называемой ныне информационным правом. Особенности структуры и содержания информационного права определяются особенностями основных составляющих это право элементов.

Таким образом, информационное право включает в себя многие правовые проблемы административного права, фокусируя их в плоскости регулирования информационных отношений, которые становятся иногда для административного права специфическими и недоступными для разрешения собственными средствами.

1. **Классификация правовых норм в правовой системе по месту и роли.**

Выделяют следующие основные виды правовых норм.

1) в зависимости от функциональной роли они разделяются на:

исходные нормы, которые определяют основы правового регу­лирования общественных отношений, его цели, задачи, пределы, направления (это, например, декларативные нормы, провозглашаю­щие принципы; дефинитивные нормы, содержащие определения конкретных юридических понятий, и т.п.);

общие нормы, которые присущи общей части той или иной отрасли права и распространяются на все или большую часть инсти­тутов соответствующей отрасли права;

специальные нормы, которые относятся к отдельным институ­там той или иной отрасли права и регулируют какой-либо опреде­ленный вид родовых общественных отношений с учетом присущих им особенностей и т.д. (они детализируют общие, корректируют временные и пространственные условия их реализации, способы правового воздействия на поведение личности);

2) в зависимости от предмета правового регулирования (по от­раслевой принадлежности) они разделяются на конституционные, гражданские, административные, земельные и т.п.;

3) в зависимости от их характера — на материальные (уголовные, аграрные, экологические и пр.) и процессуальные (уголовно-процес-суальные, гражданско-процессуальные);

4) в зависимости от методов правового регулирования на:

\*императивные (содержащие властные предписания);

\*диспозитивные (содержащие свободу усмотрения);

\*поощрительные (стимулирующие социально полезное пове­дение);

\*рекомендательные (предлагающие наиболее приемлемый для государства и общества вариант поведения);

5) в зависимости от времени действия — на постоянные (содер­жащиеся в законах) и временные (содержащиеся, например, в Указе Президента о введении чрезвычайного положения в определенном регионе в связи со стихийным бедствием).

1. **Понятие правоотношения, его структура.**

*Общественные отношения* - связи между людьми, организациями, устанавливающиеся в процессе их совместной деятельности. *Правоотношения* - правовые связи, возникающие на основе норм права, их участники имеют взаимные субъективные права и юридические обязанности. Иначе правоотношения можно представить как общественные отношения, регулируемые нормами права. В правоотношениях реализуются нормы права.

Структуру правоотношения составляют субъекты правоотношения (управомоченные и обязанные лица), содержание правоотношения (субъективное право и субъективная юридическая обязанность), объект правоотношения. Субъективным правам одного субъекта правоотношения по поводу объекта правоотношения соответствует юридическая обязанность другого субъекта (однако в уголовном правоотношении обязанности лица, совершившего преступление, понести уголовную ответственность, соответствует право и обязанность государства привлечь его к уголовной ответственности, а в некоторых источниках выделяются ещё и правоотношения общего характера). Структура правоотношения бывает в зависимости от взаимосвязей субъектов (содержания) правоотношения *простой* (обязанности одного субъекта соответствует право другого) и *сложной* (многочисленные взаимные права и обязанности).

1. **Основания возникновения правоотношения.**

Основания для возникновения гражданских прав и обязанностей - это обстоятельства, которые возникают в процессе жизнедеятельности людей и с наступлением которых закон связывает возникновение определенных правовых последствий - возникновение гражданских правоотношений (прав и обязанностей).

Гражданские правоотношения (права и обязанности) возникают:

1) из сделок, предусмотренных законом, а также из сделок, хотя и не предусмотренных законом, но не противоречащих ему. Сделки, предусмотренные законом, - наиболее распространенные основания возникновения, а также изменения и прекращения гражданских правоотношений. Договоры как разновидности сделок также могут быть основанием возникновения гражданских правоотношений. Например, договоры найма жилого помещения, будучи основанием возникновения правоотношений, направлены на удовлетворение потребностей граждан в жилье;

2) из административных актов. Гражданское правоотношение в соответствии с административным актом устанавливается между субъектами гражданского права. Административное же правоотношение устанавливается между лицами и органами государственного управления. Чаще административные акты выступают в качестве основания возникновения гражданского правоотношения в сочетании с договорами.

К актам органов управления, с которыми связаны гражданско-правовые последствия, относится, например, решение о предоставлении жилого помещения государственного или муниципального жилищного фонда по договору социального найма;

3) в результате создания произведений науки, литературы и искусства, изобретений и иных результатов интеллектуальной деятельности. Данное основание отличается от сделок тем, что в действиях авторов нет характерного для сделки признака - направленности на возникновение гражданских прав и обязанностей, так как в отношениях творчества правовые последствия возникают независимо от воли автора и его дееспособности;

4) вследствие причинения вреда другому лицу, а равно вследствие приобретения или сбережения имущества за счет средств другого лица без достаточных оснований. Причинение вреда другому лицу, а равно приобретение или сбережение имущества за счет средств другого лица без достаточных оснований - распространенное основание возникновения правоотношений. Вследствие причинения вреда другому лицу возникает обязательство, в силу которого причинитель обязан возместить вред, причиненный потерпевшему, т.е. по данному правоотношению возникают права и обязанности. Данное обязательство является внедоговорным. В результате неосновательного приобретения или сбережения имущества субъекты обязательства приобретают права и несут определенные обязанности. Неосновательное приобретение и сбережение имущества за счет другого лица также является основанием возникновения гражданских прав и обязанностей;

5) вследствие иных действий граждан и организаций;

6) вследствие событий, с которыми закон связывает наступление гражданско-правовых последствий.

1. **Признаки правового поведения.**

* **Социальные**:
  + Социальная значимость правового поведения — поступки людей оказывают определенное воздействие на всю систему общественных отношений. Такое воздействие может носить позитивный или негативный характер, однако главное, что такое поведение вызывает и обратную реакцию у общества: одобрение или осуждение;
  + Подконтрольность правового поведения сознанию и воли лица — правовое поведение характеризуется психологизмом или субъективностью. Совершая действие, человек осознает его, оценивает как сущность действия, так и его последствия;
* **Юридические**:
  + Четкая регламентированность правового поведения — правовые нормы придают правовому поведению форму, обеспечивая его точность и постоянство. Тем самым правовое поведение превращается в модель поведения: правомерную либо неправомерную[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5#cite_note-_f643946aac9d9a6d-1);
  + Подконтрольность правового поведения государству;
  + Способность правового поведения вызывать юридические последствия — правовое поведение влечет или способно повлечь юридические последствия. Если поведение является нейтральным (например не запрещенным законом) и не влечет никаких (позитивных или негативных) последствий, то оно не является правовым[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5#cite_note-_f643946aac9d9a6d-1).

1. **Особенности информационных правоотношений в интернете**

Можно выделить три группы субъектов**,** которые действуют в Интернете.

Первая группа – те, которые создают программно-техническую часть информационной инфраструктуры Интернет, включая средства связи и телекоммуникаций, обеспечивают ее эксплуатацию, расширение и развитие. Основными субъектами первой группы выступают: разработчики трансграничных информационных сетей, в том числе их технических средств (компьютеров), средств связи и телекоммуникаций, программных средств разного уровня и назначения, другого оборудования, составляющего инфраструктуру Интернета.

Вторая группа – субъекты, производящие и распространяющие информацию в Интернете, предоставляющие услуги по подключению к Интернету (как бы «генераторы» информации, информационных продуктов и услуг). В число субъектов второй группы входят специалисты, производящие исходную информацию, формирующие информационные ресурсы (наполняющие информацией базы данных, входящие в состав Интернета) и предоставляющие информацию из этих ресурсов потребителям или предоставляющие возможность потребителям подключиться к Интернету и пользоваться его возможностями самостоятельно.

Третья группа – потребители информации из Интернета, т. е. все то множество субъектов, которые подключаются к Интернету для получения необходимой им информации и используют ее в собственной деятельности.

Основными объектами, по поводу которых возникают информационные отношения в Интернете, являются:

* программно-технические комплексы, информационные системы, информационно-телекоммуникационные технологии как средство формирования информационной инфраструктуры, средства связи и телекоммуникаций, обеспечивающие осуществление информационных процессов;
* информация, информационные ресурсы, информационные продукты, информационные услуги;
* доменные имена;
* информационные [права и свободы](http://be5.biz/terms/p2.html);
* интересы [личности](http://be5.biz/terms/l2.html), [общества](http://be5.biz/terms/o12.html), [государства](http://be5.biz/terms/g1.html) в информационной сфере;
* информационная целостность и информационный суверенитет государства;
* информационная безопасность.

1. **Признаки, виды и состав правонарушений.**

**Правонарушение** — виновное противоправное деяние дееспособного лица, которое наносит вред обществу.

**Признаки** правонарушения:

* действие или бездействие;
* противоправность поведения (при этом не имеет значения тот факт, что правонарушитель не знает требований закона);
* виновное поведение человека;
* причинение вреда обществу, государству, гражданам либо создание угрозы наступления такого вреда.Надо заметить, что не всякое причинение вреда является правонарушением (таковы необходимая оборона, крайняя необходимость и т. д.);
* совершение деяния дееспособным лицом.

Таким образом, правонарушение — это (1) деяние, т.е. действие или бездействие, которое нарушает правовые нормы, (2) которое совершается дееспособным лицом (3) по вине этого лица, т.е. по умыслу или неосторожности, которое (4) опасно для общества, поскольку наносит вред окружающим. За правонарушение предусмотрена официальная негативная санкция — наказание.

**Виды правонарушений**



**Преступление -** это правонарушение, несущее высокую социальную опасность. **Проступок** — правонарушение, которое характеризуется меньшей степенью социальной опасности.

**Состав:**

Юридический состав правонарушения – совокупность обязательных объективных и субъективных признаков, характеризующих деяние как правонарушение. Состоит из 4 элементов:  
субъект правонарушения – деликтосопосбное лицо, субъектом правонарушения может быть только вменяемое физическое лицо, достигшее возраста административной и иной ответственности.  
объект правонарушения – охраняемые правом общественные отношения и интересы.  
объективная сторона правонарушения – внешнее проявление поступка, выражается в действии или бездействии, представляющее общественную опасность или общественный вред. При исследовании объективной стороны правонарушения также анализируют время, место, обстоятельство, способ совершения правонарушения, размер причиненного вреда, причинную связь между причиненным вредом и совершенным деянием.  
субъективная сторона правонарушения – психическая деятельность лица, связанная с совершением правонарушения. Она характеризуется прежде всего виной.

1. **Способы, методы и типы правового регулирования**

**Правовое регулирование** – осуществляемое всей системой юридических средств воздействие на общественные отношения с целью их упорядочения; это процесс наделения участников общественных отношений правомочиями, обязанностями, ответственностью (дозволениями, запретами, управомочиями), реализации этих правомочий, обязанностей, ответственности, превращения этих участников в субъектов правовых отношений.

### Методы правового регулирования

**Метод правового регулирования** - определенные приемы, способы, средства воздействия права на общественные отношения; это известный набор юридического инструментария, посредством которого государственная власть оказывает необходимое воздействие на волевые общественные отношения в целях придания им желательного развития.

Метод отвечает на вопрос, как право осуществляет свою регулятивную роль, ибо правовые нормы регулируют не только разнохарактерные отношения, но и различным образом. От методов в значительной мере зависит эффективность правового регулирования, достижение выдвигаемых при этом целей.

### Способы правового регулирования

В процессе правового регулирования используются три способа регулирования:

* 1. дозволение,
  2. обязывание,
  3. запрещение.

### Типы правового регулирования

**Тип правового регулирования** -  те или иные сочетания способов регулирования при доминировании либо дозволений, либо обязываний с запрещениями.

Выделяют два типа правового регулирования:

* 1. общедозволительный;
  2. разрешительный.

1. **Трудовое право в системе юридических наук.**
2. **Общая и особенная части трудового права Российской Федерации.**

В**общую** входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, недействительность условий договора, ухудшающих положение работников, разграничение компетенции РФ, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда. К общей части трудового права относятся нормы Конституции РФ — определяющие основные права граждан по вопросам труда, нормы общих положений раздела 1 ТК РФ и других российских законов по упомянутым вопросам.

**Особенная часть** строится по институтам отрасли (однородным группам правовых норм) и касается регулирования правоотношений в сфере труда

1. **Трудовое право. Общие положения.**

Место и назначение трудового права как одной из отраслей права определяются кругом общественных отношений, им регулируемых.

**Предметом** трудового [права](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) являются отношения работников, возникающие в процессе их непосредственного участия в труде. Содержание и характер этих отношений зависят от типа и формы собственности на средства и предметы труда.

Предметом регулирования трудового права могут быть и отношения работников колхозов и других кооперативных организаций, однако это касается только тех работников, которые работают там по трудовым договорам. Труд членов колхозов регулируется их уставами.

В настоящее время допускается, в частности, в кооперативах торговли и питания смешанная форма кооперации труда, при которой средства производства могут относиться как к государственной, частной, так и к кооперативной собственности.

Кроме трудовых отношений работников с работодателями всех форм собственности трудовое право регулирует и некоторые другие общественные отношения, неразрывно связанные с трудовыми. Эти отношения между трудовыми и профессиональными коллективами по вопросам производственной деятельности, условий труда и быта работников, заключения коллективных договоров, трудоустройства граждан по специальности и личным способностям;

1. **Источники трудового права.**

**Источники права -** внешние формы выражения и закрепления юридических норм. Под источниками понимают акты компетентных уполномоченных органов с нормативным содержанием. Под источниками трудового права понимаются различные нормативные акты, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Иерархия источников трудового права расположена следующим образом в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ:

* Конституция РФ;
* федеральные конституционные законы РФ;
* международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
* федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
* законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
* Указы Президента РФ;
* постановления Правительства РФ;
* нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ и пришедшего ему на смену Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
* нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);
* нормативные акты органов местного самоуправления;
* локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ), которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия — отдельно взятое предприятие.

1. **Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений**

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

1. **Права и обязанности работников.**

**Работник имеет право на:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1e8338e6fd1dd3b928ebd0680175b5757cc09d2d/#dst100401), иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61266/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100131) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

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

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

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1. **Права и обязанности работодателей**

**Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

(абзац введен Федеральным законом от 07.05.2013 N 95-ФЗ)

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

(абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

**Работодатель обязан:**

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

1. **Коллективные договора и соглашения.**

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

(часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Соглашение** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

(часть одиннадцатая введена Федеральным законом от 24.11.2014 N 358-ФЗ)

1. **Трудовой договор. Оформление. Трудовая книжка.**

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются [работодатель](http://base.garant.ru/12125268/2/#block_2001) и [работник](http://base.garant.ru/12125268/2/#block_20111).

**Трудовая книжка** – **это основной документ, подтверждающий трудовую деятельность и стаж работника**. Периодически начинаются обсуждения о необходимости их отмены в связи с тем, что работники сейчас оформляются по индивидуальному [трудовому договору](https://www.regberry.ru/trudovoy-dogovor), а сведения о перечисленных за них страховых взносах ведутся в ПФР и ФСС. Много вопросов возникает из-за поддельных трудовых книжек, недостоверных записей в них, сложности их ведения. Тем не менее, этот документ продолжает действовать, так же как и нормативно-правовые акты, регулирующие порядок заполнения и хранения трудовых книжек.

1. **Сроки трудового договора.**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 59](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_34683/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst370) настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй [статьи 59](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_34683/a462b0f18cb5c73ceb2ea1ff71ae88aed4d67e84/#dst383) настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_61266/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100345) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_61266/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100347) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_61266/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100349) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_61266/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100350) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1. **Испытание при приеме на работу.**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая [статьи 67](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6078748fd8dbb18fea7eae954601330d205c3c79/#dst102509) настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148576/235d5482c75720470efbc17daf32eec0cf2e3174/#dst101322) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1140d6944b095021fda85579543b868139a7c73a/#dst101243), иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1. **Международное регулирование трудовых правоотношений.**

**Международно-правовое регулирование труда** можно определить как регулирование трудовых отношений на основе ратифицированных норм международных организаций и международных договоров.

Среди международных нормативных актов в первую очередь следует назвать Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г. Наряду с другими правами во Всеобщей декларации прав человека провозглашено право на труд, свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, на равную оплату за равный труд и другие права.

Широко известны правовые акты Международной организации труда (МОТ), являющейся специализированным учреждением ООН. Эти акты принимаются в виде конвенций или рекомендаций, последние из которых не требуют ратификации и проводятся в жизнь путем принятия закона соответствующей страной.

Ряд нормативных актов по вопросам труда принят Советом Европы (СЕ).

1. **Конвенции международной организации труда (МОТ).**

Международная организация труда была создана в 1919 году на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. Она была основана по инициативе и при активном участии западной социал-демократии. Устав МОТ был разработан Комиссией по труду мирной конференции и стал частью XIII Версальского договора[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D1%83%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0#cite_note-trud313-1).

Первый генеральный директор и один из основных инициаторов создания — французский политический деятель Альбер Тома. В настоящее время генеральным директором является Гай Райдер. В 1934 году членами МОТ стали США И СССР. В 1940 году в связи со Второй мировой войной штаб-квартира МОТ временно переносится в Монреаль, Канада. Благодаря этому была сохранена непрерывность деятельности Организации. В 1940 году СССР приостановил своё членство в МОТ, возобновил в 1954 году. С этого времени членами МОТ стали Белоруссия и Украина.

В 1944 году Международная конференция труда в Филадельфии определила задачи МОТ в послевоенное время. На ней была принята Филадельфийская декларация, определявшая эти задачи. Декларация стала приложением и составной частью Устава МОТ. Правительство СССР не приняло приглашения МОТ на участие в конференции. В письме Сталина Рузвельту от 25 марта 1944 г. указывалось, что "Советский Союз не может послать своих представителей на конференцию Международного Бюро Труда в Филадельфии...так как советские профессиональные организации высказались против такого участия, а Советское Правительство не может не считаться с мнением советских профессиональных организаций". В 1945 году МОТ возвратилась в Женеву.

Цели и задачи МОТ провозглашены в её Уставе. Деятельность МОТ строится на основе трехстороннего представительства работников, работодателей и правительств — трипартизма.

МОТ — одна из старейших и наиболее представительных международных организаций. Созданная при Лиге Наций, она пережила последнюю и с 1946 года стала первым специализированным учреждением ООН. Если в момент её создания в ней участвовало 42 государства, то в 2000 году их было 174.

1. Функции Федеральной службы по труду и занятости

**Федеральная служба по труду и занятости** (**Роструд**) — федеральный орган исполнительной власти России, находящийся в ведении Министерства труда и социальной защиты.

Осуществляет правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Осуществляет взаимное признание трудового стажа.

**Структура центрального аппарата:**

* Управление государственного надзора в сфере труда
  + Отдел надзора за соблюдением трудового законодательства в сфере оплаты труда
  + Отдел надзора и контроля в сфере охраны труда
  + Отдел надзора специальной оценки и экспертизы условий труда
  + Отдел контроля надзорной деятельности
  + Сводно-аналитический отдел
  + Отдел контроля рассмотрения территориальными органами обращений
* Управление надзора, контроля и проектов в сфере занятости населения, социальной защиты и государственных гарантий
  + Отдел надзора и контроля за осуществлением переданного полномочия и обеспечения государственных гарантий
  + Отдел камеральных (документарных) проверок
  + Отдел надзора и контроля за нормативно-правовым регулированием в сфере занятости, социальной защиты и государственных гарантий
  + Отдел проектов в сфере занятости населения
* Управление планирования, взаимодействия с регионами и контроля
  + Отдел территориальных органов, организации и контроля прохождения альтернативной гражданской службы
  + Отдел планирования и отчетности
  + Отдел реализации федеральных программ в сфере занятости населения
  + Отдел ведомственного контроля
* Управление проектной деятельности в сфере трудовых отношений
  + Организационно-методологический отдел в сфере трудовых отношений
  + Отдел реформирования контрольно-надзорной деятельностью в сфере трудовых отношений
  + Отдел контроля, координации и сопровождения проектной деятельности в сфере трудовых отношений
* Юридическое управление
  + Отдел организации аккредитации и взаимодействия со сторонами социального партнёрства
  + Отдел судебно-претензионной работы и правовой экспертизы
  + Отдел информационно-правовой работы
  + Отдел мониторинга законодательства и правоприменения
  + Отдел международно-правового сотрудничества
* Финансовое управление
  + Отдел межбюджетных трансфертов и территориальных органов
  + Сводный отдел доходов и расходов Роструда
  + Отдел бюджетного учета и отчетности
  + Отдел учета расходов центрального аппарата
* Управление делами
  + Отдел делопроизводства
  + Отдел по вопросам государственных службы и кадров
  + Отдел хозяйственного обеспечения
* Управление проектов информатизации в сфере труда и занятости
  + Отдел планирования и учета проектов автоматизации
  + Отдел проектов информатизации в сфере занятости и социальной защиты населения
  + Отдел эксплуатации информационных систем, межведомственного взаимодействия и защиты информации
  + Отдел проектов информатизации в области контрольно-надзорной деятельности и информационно-коммуникационного обеспечения
* Управление предоставления социальных гарантий и организации государственного контроля качества оказания социальной помощи населению
  + Отдел социальных гарантий и контроля оказания услуг в области социальной защиты населения
  + Отдел межбюджетных трансфертов
  + Отдел организации государственного контроля качества оказания социальной помощи населению
* Отдел по организации мероприятий по мобилизационной подготовке и мобилизации
* Отдел по защите государственной тайны

1. **Функции Государственной инспекции труда.**

В соответствии со ст. 356 ТК РФ, все полномочия федеральной инспекции труда сводятся к следующему:

* выполнение надзора за соблюдением работодателем трудового законодательства;
* предъявление работодателю обязательных для выполнения предписаний о восстановлении нарушенных трудовых прав работника;
* выдача предписаний об отстранении от работы лиц, которые не ознакомлены с инструкцией по технике безопасности и не смогли подтвердить свои знания по охране труда;
* привлечение к административной ответственности;
* расследование обстоятельств несчастных случаев на производстве;
* инициирование судебных разбирательств по факту нарушения законодательства;
* приостановление деятельности организации или ее подразделений.

**31. Сроки в трудовых правоотношениях**

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

**32. Социальные гарантии при сокращении штата работников**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Также существует запрет на расторжение трудового договора в связи с сокращением штата с:

* с беременными женщинами;
* с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
* с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
* с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

Кроме того, не могут быть сокращены работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

**33. Возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Трудовой договор.**

**Трудовой договор** — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

* избрания на должность;
* избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначения на должность или утверждения в должности;
* направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

Расторжение трудового договора по инициативе работника, то есть по собственному желанию закрепляет безусловное право работника расторгнуть трудовой договор, не зависимо от его вида, по собственному желанию в одностороннем порядке. Желание работника о прекращение работы должно быть изъявлено в письменной форме. Устная – недействительна.

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срокё . Досрочное прекращение работы в этом случае нарушает трудовую дисциплину, также  нарушением трудовой дисциплины будет и прекращение работы без предупреждения об увольнении.

**34. Что такое трудовой договор и каково его соц и юр значение?**

**Трудовой договор** — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.

**НАВЕРНОЕ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ**

В Российской Федерации по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу в рамках служебных обязанностей по определённой специальности, согласно своей квалификации и (или) должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать соответствующие условия труда согласно нормам трудового законодательства, правилам внутреннего трудового распорядка, коллективного и трудового договора.

Подчинение внутреннему трудовому распорядку является одной из основных характеризующих черт трудового договора, отделяющих его от различных гражданско-правовых договоров (подряда, оказания услуг и пр.).

**Социальное значение**

Одно из важных право работника, связанное с заключением трудового договора – право на обязательное социальное страхование.

Обязательное социальное страхование - принудительное социальное страхование. Такому страхованию подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору, независимо от его желания

К видам обеспечения за счет средств обязательного социального страхования относятся: пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при усыновлении ребенка, по уходу за ребенком, а также обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника на производстве и профессионального заболевания

Главная обязанность страхователя - встать на соответствующий учет и уплачивать в установленные сроки и в надлежащем размере страховые взносы.

Видами социальных страховых рисков (страховыми случаями) являются (ст.7 Закона):

1) необходимость получения медицинской помощи;

2) временная нетрудоспособность;

3) трудовое увечье и профессиональное заболевание;

4) материнство;

5) инвалидность;

6) наступление старости;

7) потеря кормильца;

8) признание безработным;

9) смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

При наступлении страхового случая работник получает право на страховые выплаты, призванные возместить утраченный им заработок и дополнительные расходы. Фонд социального страхования, куда должны производиться страховые выплаты работодателем, именуется страховщиком.

**35. Каковы основные признаки трудового договора и его отличия от договоров граждаско-правового характера?**

Основными и отличительными признаками трудового договора от всех других видов договоров (в т. ч. и от гражданско-правового характера) то, что в нем присутствуют следующие условия:

а) признак трудовой функции, выполнение работником работы по определенной квалификации, специальности, должности или профессии;

б) обязательства выполняются лично с подчинением трудовому распорядку, дисциплине;

в) обязательное получение работником заработной платы за труд, выполнение обусловленной работы.

Наряду с заработной платой, физические лица, заключившие трудовые договоры с работодателем, приобретают социальный статус «Работник», и пользуются всеми гарантиями и правом на трудовые отпуска, на обязательное медицинское страхование и на все компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

**36. Что такое труд? Какие отношения складываются в процессе труда?**

*Труд* – цэ целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на *производстве* продуктом труда, продуктом производства.

При этом трудовая деятельность может осуществляться как индивидуально (самостоятельный труд), так и в общественной кооперации. Отдельные виды трудовой деятельности могут выполняться только на основе имеющихся у работника, специальных (профессиональных) знаний, опыта, навыков и умений. Трудовое право регулирует отношения, возникающие в рамках организации **труда**.

В процессе труда между людьми – участниками производства складываются определенные *общественные отношения*, которые называются *трудовыми*. Но не все от­ношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Во-первых, трудовое право не регулирует техническую сторону труда, сам процесс труда (связь человека в процессе труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом). Во-вторых, трудовым правом не регулируется индивидуальный труд (например, на своем дачном участке, труд в семье), труд военный, службу и учебу. В-третьих, предметом трудовых отношений является не всякий труд человека вообще, а только труд в *общественной организации труда*, под которой понимается существующая в данном обществе, государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по поводу собственности к средствам производства и к продукту труда.

В комплек­се общественных отношений *в сфере труда на производстве* главными, определяющими являются именно трудовые отношения. Все остальные общественные отношения, входящие в предмет трудового права, производны от трудовых или непосредственно с ними связаны, занимая подчиненное положение, и существуют лишь постольку, поскольку имеются трудовые отношения.

**37. В чем состоит необходимость правового регулирования трудовых отношений**

**38. Что является содержанием трудового договора?**

**?** В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается **срочный трудовой договор**, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда работника,;

режим рабочего времени и времени отдыха);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.)

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя.

**39. Сформулируйте понятие договорных условий. Назовите виды условий трудового договора?**

**Договорные условия** представляют собой способ фиксации взаимных прав и обязанностей. По этой причине, когда говорят о содержании договора в его качестве правоотношения, имеют в виду права и обязанности контрагентов. В отличие от этого содержание договора - сделки составляют договорные условия. Их фиксационная роль позволила в течение определенного времени широко использовать в законодательстве и литературе в качестве синонима условий договора его пункты.

1. В договоре может быть предусмотрено, что его отдельные условия определяются примерными условиями, разработанными для договоров соответствующего вида и опубликованными в печати.

2. В случаях, когда в договоре не содержится отсылка к примерным условиям, такие примерные условия применяются к отношениям сторон в качестве обычаев, если они отвечают требованиям.

3. Примерные условия могут быть изложены в форме примерного договора или иного документа, содержащего эти условия.

Хз че там по видам честно говоря, в интернете хуйня полная, посмотри 38 вопрос, там вроде похожее что-то

**40. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок.**

Срочный трудовой договор — один из видов трудовых договоров в России, заключаемый в отличие от бессрочного на определённый срок. Положения срочного трудового договора регламентируются Трудовым кодексом РФ.

Трудовым законодательством предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается на определенный срок при условиях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на постоянной основе. Например, срочный трудовой договор может быть заключён для выполнения сезонных работ, или для приёма в организацию, создаваемую для выполнения определённого объёма работ в определённый срок.

Чтобы заключить с работником срочный трудовой договор, должны быть веские основание. Например:

* временное отсутствие основного работника;
* сезонный и временные работы;
* работа за границей;
* работа, выходящая за рамки обычной деятельности работодателя;
* временное увеличение объема производства;
* организация-работодатель создана на определенный срок;
* на период обучения и стажировки;
* избрание на должность;
* обеспечение деятельности выборных органов;
* направление работника органами занятости на временную работу;
* альтернативная гражданская служба
* неотложные работы по предотвращению катастроф
* если работодатель — субъект малого предпринимательства;
* если работник является пенсионером;
* если есть медицинские показания;
* если исполнение работы требует переезда в районы Крайнего Севера
* если работник представляет творческие профессии в СМИ, кино и пр.

**Договор, заключенного на неопределенный срок**

Неопределенный срок имеет место быть, когда:

1. В договоре по поводу срока действия договора (за исключением договоров, для которых в соответствии с ГК срок действия договора является существенным условием и без указания срока договор считается незаключенным, например, договора страхования, договора доверительного управления имуществом) ничего не сказано;

2. Когда в договоре прямо указано, что он заключен на неопределенный срок;

3. Когда договором предусмотрена его автоматическая пролонгация;

4. Когда в договоре предусмотрена очень расплывчатая и не очень удачная, но весьма распространенная на сегодняшний день формулировка типа «до исполнения сторонами всех обязательство по нему».

**41. Каковы «преимущества» и «недостатки» срочного трудового договора и заключенного на неопределенный срок?**

**Плюсы и минусы СРОЧНО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Итак, если нужно заменить временно неработающего сотрудника или организовать работу в компании, которая создана на определенный промежуток времени, на помощь придет срочный договор. Обобщим положительные стороны срочного договора:

* наличие хоть и временной, но полностью обеспеченной занятости. Срочное соглашение включает в себя все гарантии, выплаты и компенсации, больничные и отпуска, которые доступны работникам с бессрочным договором;
* работодатель может не расширять штатный состав (что впоследствии при сокращении штата грозит компенсационными выплатами).

К основным отрицательным сторонам можно отнести:

* неизбежное истечение срока договора;
* при неверном оформлении договора возможность сотрудника доказать свою правоту увеличивается (что для работодателя неудобно), то есть срочный договор становится бессрочным.

**Плюсы и минусы ДОГОВОРА НА НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК**

*Трудовой договор* на неопределенный срок преимущества и недостатки.

Срочный трудовой договор для работодателя является менее выгодным для работодателя, так как не предоставляет работнику дополнительных гарантий, в отличие от трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Каких-либо недостатков трудовой договор, заключенный не неопределенный срок не имеет.

**42. Что понимается под отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Перечислите эти отношения?**

**Отношения, непосредственно связанные с трудовыми**– это правоотношения, производные от трудовых, которые во взаимосвязи с трудовыми правоотношениями способствуют их развитию и укреплению.

К таковым, согласно ст. 1 ТК, относятся отношения:

* по организации труда и управлению трудом;
* по трудоустройству у данного работодателя;
* по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
* по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
* по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
* по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
* по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) ;
* по разрешению трудовых споров.

**43. Назовите и охарактеризуйте нормативные акты, содержащие нормы трудового права?**

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

**44. Что такое занятость? Какие формы занятости Вам известны?**

Занятость - деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

это участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми. Занятостью принято считать общественно полезную деятельность граждан, приносящую им, как правило, заработок.

Полная занятость означает практически полное обеспечение трудоспособного населения рабочими местами. Частичная занятость подразумевает возможность устроиться на работу на неполный рабочий день, на сезонный период. Неполная занятость является источником безработицы.

Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения.

**Занятость бывает:**  
• Полной, т.е. когда все желающие трудоспособные граждане имеют объективную возможность иметь оплачиваемую работу, при этом уровень безработицы равен естественному.  
• Продуктивной, т.е. когда население занято в общественном производстве, а именно, это занятая часть ЭАН.  
• Социально-полезной – деятельность людей, которые работают в общественном производстве, служат в вооруженных силах и внутренних войсках, обучаются в очных формах обучения, заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками.  
• Рациональной – разновидность вольной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают.  
• Эффективной – использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных затратах труда, при минимальных социальных издержках.

**45. Перечислите органы занятости населения в РФ. Каковы функции этих органов?**

Государственная служба занятости (ГСЗ) является единой системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на обеспечение контроля и надзора в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования трудовых споров.

**Государственная служба занятости населения включает:**  
1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;   
2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные в соответствии с пунктом 1 статьи 7.1 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» полномочия;   
3) государственные учреждения службы занятости населения.

**Функции ГСЗ:**  
• анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;  
• разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;  
• Участие в подготовке и реализации программ занятости, участие в решении проблем международного сотрудничества по вопросам занятости;  
• Учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства  
• Оказание помощи трудящимся в подборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;  
• организация мероприятий активной политики занятости, при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;  
• осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.  
• Организация общественных работ

**46. Что такое трудовая книжка, каковы её значение и порядок ведения? Какие сведения вносятся в трудовую книжку?**

**Трудовая книжка** — официальный персональный документ, содержащий записи о трудоустройстве гражданина.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, характеризующим всю его профессиональную биографию: образование и квалификацию, продвижение по служебной лестнице, отношение к труду и пр.

Достоверность и правильность сведений, которые содержатся в трудовой книжке, имеют непосредственное отношение к оценке будущих пенсионных прав работника, к установлению для него тех или иных льгот.

На основе трудовой книжки устанавливаются все виды трудового стажа для назначения государственных пенсий (в том числе на льготных условиях и в льготных размерах), пособий по социальному страхованию, а также должностных окладов (в случаях если это зависит от продолжительности трудового стажа), выплаты вознаграждения за выслугу лет, процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и т.д.

**47. Что такое испытание при приеме на работу, каковы его цель и юридическое значение?**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

**48. В чем состоит специфика трудовых отношений сторон в период испытательного срока?**

Статья 70 ТК РФ указывает, что установить сотруднику испытательный срок можно только по соглашению сторон. Однако на практике это не так. Наниматель ставит соискателя должности перед фактом, что есть испытательный срок, и заработная плата на это время устанавливается несколько ниже, чем после него.

В статье 70 ТК РФ указано, что продолжительность испытательного срока не может превышать 3 месяцев. Если на работу принимается руководитель организации, его заместитель, главный бухгалтер или его заместитель, то срок испытания увеличивается до 6 месяцев. Если с соискателем на вакантную должность заключается срочный трудовой договор на срок от 2 до 6 месяцев, то срок испытания не может превышать 2 недель. Если сотрудник болел или фактически отсутствовал на рабочем месте по другим причинам, эти периоды вычитаются из срока испытания.

*Работник должен понимать, что если есть испытание, то должны быть и его результаты. Они могут быть как положительными, так и отрицательными.*

Если работник прошёл испытание, то с ним не нужно заключать новый трудовой договор. Он продолжает работать на тех условиях, которые указаны в трудовом договоре, заключаемом при приёме. Если же результаты испытания, по мнению работодателя, отрицательные, то он может расторгнуть трудовой договор с сотрудником ещё до окончания испытательного срока.

Если работник не согласен с результатами прохождения испытания, то он также должен уведомить об этом работодателя. Если же он считает своё увольнение незаконным, он имеет право обратиться в трудовую инспекцию или же в суд. Мнение профсоюза в данном случае не учитывается. Работник также имеет право расторгнуть трудовой договор с работодателем, если в ходе испытания он решит, что данная работа ему не подходит по ряду причин. Для этого он должен уведомить работодателя в письменной форме за 3 дня.

**На некоторые категории лиц испытательный срок нельзя применить, например:**

* беременные женщины, при наличии соответствующей справки, и лица, которые имеют ребёнка в возрасте до 1,5 лет;
* соискатели, которые являются выпускниками ВУЗов и которые устраиваются на работу впервые в течение 1 года после окончания учебного заведения;
* соискатели других категорий, которые прописаны в других, более «узких» нормативных актах.

**И тд**

**49. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

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

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

; б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

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

**50. В каких случаях увольнение работника по инициативе работодателя недопустимо?**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.  
....Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора.   
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

**51. Перечислите основания расторжения трудового договора по инициативе работника?**

**Ничего конкретного, просто если есть желание, и что для этого надо сделать**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**52. Что такое заработная плата и каково её значение?**

За свой труд — выполненную работу, произведенную продукцию — работник получает заработную плату. Это вознаграждение за его труд, признание обществом необходимости данного труда, приносящего социально-экономический эффект, что выражается в получении работодателем дохода (прибыли).

Но заработная плата — не только плата за результат труда. Роль заработной платы выражается в ее стимулирующем воздействии на человека: размер оплаты, порядок выплаты и элементы организации обычно развивают у человека личный интерес к труду. Таким образом, заработная плата выполняет двоякую роль: с одной стороны, это плата за результат труда, с другой — стимул к труду.   
  
Оплата труда необходима работнику для восстановления затраченной в процессе труда энергии, а также увеличения потенциальных возможностей своей рабочей силы,

**Можно сказать, что заработная плата – цена рабочей силы.**

**53. Чем заработная плата отличается от вознаграждений по гражданско- правовым договорам?**

Заработная плата – обязательная вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, предусмотренное в трудовом договоре.

Гражданско-правовой договор - *с*оглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей*.* Гражданско-правовой договор не содержит условий, обязывающих исполнителя соблюдать режим работы и отдыха, подчиняться распоряжениям заказчика. В этом его основное отличие от трудового договора.

Кроме того, работник, заключивший трудовой договор, за свою работу регулярно получает заработную плату на основании тарифных ставок либо окладов независимо от достигнутого результата. Гражданско-правовой договор, как правило, предусматривает получение вознаграждения за конечный результат. Причем в случае невыполнения работы по вине исполнителя заказчик оплачивает только осуществленную часть работ.

**54. Сформулируйте понятие обработки и защиты персональных данных работника.**

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

 целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

**При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:**

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**55-58 объединил ниже**

**55. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.**

**56. В чем состоят особенности материальной ответственности? Охарактеризуйте их.**

**57.** Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случаях:

причинения ущерба незаконным лишением его возможности трудиться;

причинения ущерба имуществу работника;

задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

причинение морального вреда работнику.

Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему незаконным лишением его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Такая ответственность работодателя наступает, если работником не получен заработок в результате:

незаконного отстранения работника от работы, увольнения или перевода его на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров либо государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нес неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

**58. Материальная ответственность работника**

**Материальная ответственность** — правовой термин, в общем случае обозначающий обязанность лица возместить ущерб, причиненный другому лицу.

В зависимости **от субъекта ответственности**. Материальную ответственность может нести как работник так и работодатель Соответственно можно выделить два вида ответственности: **материальную ответственность работодателя** и **материальную ответственность работника**.

**РАБОТНИКА**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лица

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

**РАБОТОДАТЕЛЯ**

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

59. 1.Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить прямой действительный (реальный) ущерб, причиненный работодателю.  
2.Работник обязан возместить работодателю понесенные им расходы, которые возникли в результате возмещения ущерба, причиненного этим работником третьим лицам.  
3.Наступление материальной ответственности исключает причинение ущерба в состоянии крайней необходимости. Статья 39 Уголовного кодекса РФ под состоянием крайней необходимости понимает причинение вреда для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами.  
4.Материальная ответственность работника исключается в случае причинения им ущерба в состоянии необходимой обороны, т.е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия (ст. 37 Уголовного кодекса РФ).  
5.Если работник причинил ущерб в результате невыполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного ему имущества, он не может быть привлечен к материальной ответственности. Как отмечается в п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52, неисполнение работодателем указанной обязанности может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

**67.** Материальные информационно-правовые нормы устанавливают структуру элементов и частей информационной сферы. Они определяют содержание государственной политики в информационной сфере, закрепляют комплекс обязанностей, прав, а также ответственность участников информационных процессов, в том числе материальное содержание юридических прав и обязанностей участников информационных правоотношений.

Процессуальные информационно-правовые нормы по своему назначению регламентируют процедуру (порядок, правила) реализации 1язанностей и прав, установленных материальными информационными нормами в рамках регулируемых информационных отношений, так, этими нормами устанавливается порядок лицензирования и сертификации в информационной сфере, формирования информационных ресурсов, поиска и получения информации из этих ресурсов, другие процедуры правового регулирования общественных отношений в информационной сфере.

75. Место информационной безопасности в системе национальной безопасности

– обеспечить с определенной вероятностью достаточные и защищенные информационные ресурсы и информационные потоки для поддержания своей жизнедеятельности и жизнеспособности, устойчивого функционирования и развития;

– противостоять информационным опасностям и угрозам, негативным информационным воздействиям на индивидуальное и общественное сознание и психику людей, а также на компьютерные сети и другие технические источники информации;

– вырабатывать личностные и групповые навыки и умения безопасного поведения;

– поддерживать постоянную готовность к адекватным мерам в информационном противоборстве, кем бы оно ни было навязано.

Обеспечение ИБ является одной из задачь государства, так как в современном обществе информационные технологии принципиально изменили объем и важность информации, обращающейся в технических средствах ее передачи и обработки.

Это позволяет злоумышленникам вести пропаганду или получать доступ к информации для обеспечения противоправных действий.

Согласно Конституции, каждому гарантируется свобода мысли и слова (ст. 29, п. 1), а также свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества (ст. 44, п. 1).

Однако это не означает отказ государства от защиты информационных ресурсов. Правовое обеспечение информационной безопасности формируется на основе поддержания баланса интересов граждан, общества, государства, что особенно важно в условиях существования различных форм собственности.

В конституции есть несколько статей, которые ограничивают оборот информации, например: защита основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечение обороны страны и безопасности государства (ст. 17, п. 3, ст. 55, п. 3). Основным законом предусмотрена также возможность ограничения прав и свобод в условиях чрезвычайного положения с указанием пределов и сроков их действия (ст. 56).

Соответствующие статьи Конституции РФ направлены на пресечение распространения следующих видов информации:

-информации, рассчитанной на разжигание ненависти, вражды и насилия в отношениях между людьми и народами;

-непристойной и ложной информации, включая заведомо ложную рекламу; информации, посягающей на честь и достоинство граждан, оказывающей негативное воздействие на здоровье людей и их духовно-нравственное состояние;

-информации, изменяющей память о прошлом, фальсифицирующей историю страны, нарушающей связь поколений и подрывающей единство российского народа;

-информации, способной инициировать процессы разрушительного свойства - от техногенных и природных катастроф до всевозможных социальных, демографических, экономических потрясений, кризисов, конфликтов.

Блокировка информационных ресурсом осуществляется через добавление в реестр службы по надзору информации РосКомНадзор по инициативе ФСКН/РПН/РКН/Мосгорсуд/Генпрокуратура/суд/ФНС

Далее решение можно обжаловать, отправив запрос на исключение из реестра.

76. Основы информационной безопасности РФ.

Согласно Конституции, каждому гарантируется свобода мысли и слова (ст. 29, п. 1), а также свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества (ст. 44, п. 1).

Однако это не означает отказ государства от защиты информационных ресурсов. Правовое обеспечение информационной безопасности формируется на основе поддержания баланса интересов граждан, общества, государства, что особенно важно в условиях существования различных форм собственности.

В конституции есть несколько статей, которые ограничивают оборот информации, например: защита основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечение обороны страны и безопасности государства (ст. 17, п. 3, ст. 55, п. 3). Основным законом предусмотрена также возможность ограничения прав и свобод в условиях чрезвычайного положения с указанием пределов и сроков их действия (ст. 56).

Соответствующие статьи Конституции РФ направлены на пресечение распространения следующих видов информации:

-информации, рассчитанной на разжигание ненависти, вражды и насилия в отношениях между людьми и народами;

-непристойной и ложной информации, включая заведомо ложную рекламу; информации, посягающей на честь и достоинство граждан, оказывающей негативное воздействие на здоровье людей и их духовно-нравственное состояние;

-информации, изменяющей память о прошлом, фальсифицирующей историю страны, нарушающей связь поколений и подрывающей единство российского народа;

-информации, способной инициировать процессы разрушительного свойства - от техногенных и природных катастроф до всевозможных социальных, демографических, экономических потрясений, кризисов, конфликтов.

77.Согласно Конституции, каждому гарантируется свобода мысли и слова (ст. 29, п. 1), а также свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества (ст. 44, п. 1).

Однако это не означает отказ государства от защиты информационных ресурсов. Правовое обеспечение информационной безопасности формируется на основе поддержания баланса интересов граждан, общества, государства, что особенно важно в условиях существования различных форм собственности.

В конституции есть несколько статей, которые ограничивают оборот информации, например: защита основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечение обороны страны и безопасности государства (ст. 17, п. 3, ст. 55, п. 3). Основным законом предусмотрена также возможность ограничения прав и свобод в условиях чрезвычайного положения с указанием пределов и сроков их действия (ст. 56).

Соответствующие статьи Конституции РФ направлены на пресечение распространения следующих видов информации:

-информации, рассчитанной на разжигание ненависти, вражды и насилия в отношениях между людьми и народами;

-непристойной и ложной информации, включая заведомо ложную рекламу; информации, посягающей на честь и достоинство граждан, оказывающей негативное воздействие на здоровье людей и их духовно-нравственное состояние;

-информации, изменяющей память о прошлом, фальсифицирующей историю страны, нарушающей связь поколений и подрывающей единство российского народа;

-информации, способной инициировать процессы разрушительного свойства - от техногенных и природных катастроф до всевозможных социальных, демографических, экономических потрясений, кризисов, конфликтов.

Наряду с нормами Конституции РФ источниками права о доступе к информации являются:

-законы (Основы законодательства о культуре, Основы законодательства РФ об Архивном фонде и архивах; федеральные законы «Об информации, информатизации и защите информации», «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания», «О библиотечном деле», «Об участии в международном информационном обмене» и др.);

-подзаконные нормативные акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ);

-международные правовые акты, международные договоры и соглашения;

-судебная практика.

Кроме этого, доступ к тайной информации тоже может быть ограничен, а именно

-государственная тайна;

-служебная тайна;

-коммерческая тайна;

-банковская тайна;

-профессиональная тайна;

-персональные данные.

Ответственность в действующем законодательстве оговорена в случае неправомерного засекречивания, нарушения требований по составу предоставляемых сведений, неопубликования сведений, нарушения права граждан на бесплатное получение информации, сокрытие (непредоставление) сведений об обстоятельствах, создающих опасность для жизни или здоровья людей, несвоевременное предоставление сведений, сокрытие информации, сообщение ложных (недостоверных) сведений, ограничение права на предоставление информации, искажение сведений, нарушение свободного международного информационного обмена.

Защита права на доступ к информации может осуществляться либо в административном порядке — через подачу жалобы лицом, чьи права нарушены, на должностное лицо (орган) в вышестоящую инстанцию, специальный орган — Судебную палату по информационным спорам при Президенте РФ, либо в судебном порядке через подачу иска (жалобы) для рассмотрения в гражданском, административном или уголовном судопроизводстве.

78.Основные задачи государственной информационной политики

– обеспечить с определенной вероятностью достаточные и защищенные информационные ресурсы и информационные потоки для поддержания своей жизнедеятельности и жизнеспособности, устойчивого функционирования и развития;

– противостоять информационным опасностям и угрозам, негативным информационным воздействиям на индивидуальное и общественное сознание и психику людей, а также на компьютерные сети и другие технические источники информации;

– вырабатывать личностные и групповые навыки и умения безопасного поведения;

– поддерживать постоянную готовность к адекватным мерам в информационном противоборстве, кем бы оно ни было навязано.

Обеспечение ИБ является одной из задачь государства, так как в современном обществе информационные технологии принципиально изменили объем и важность информации, обращающейся в технических средствах ее передачи и обработки.

Это позволяет злоумышленникам вести пропаганду или получать доступ к информации для обеспечения противоправных действий.

В конституции есть несколько статей, которые ограничивают оборот информации, например: защита основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечение обороны страны и безопасности государства (ст. 17, п. 3, ст. 55, п. 3). Основным законом предусмотрена также возможность ограничения прав и свобод в условиях чрезвычайного положения с указанием пределов и сроков их действия (ст. 56.оответствующие статьи Конституции РФ направлены на пресечение распространения следующих видов информации:

-информации, рассчитанной на разжигание ненависти, вражды и насилия в отношениях между людьми и народами;

-непристойной и ложной информации, включая заведомо ложную рекламу; информации, посягающей на честь и достоинство граждан, оказывающей негативное воздействие на здоровье людей и их духовно-нравственное состояние;

-информации, изменяющей память о прошлом, фальсифицирующей историю страны, нарушающей связь поколений и подрывающей единство российского народа;

-информации, способной инициировать процессы разрушительного свойства - от техногенных и природных катастроф до всевозможных социальных, демографических, экономических потрясений, кризисов, конфликтов.

79.-Комитет Государственной думы по безопасности - структура в Государственной Думе Федерального собрания России, в ведении которой находятся рассмотрение и подготовка законопроектов по вопросам безопасности государства и граждан.

-Совет безопасности России - совещательный орган, осуществляющий подготовку решений Президента Российской Федерации по вопросам обеспечения защищённости жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, проведения единой государственной политики по обеспечению национальной безопасности.

-Федеральная служба по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК России)

-Федеральная служба безопасности Российской Федерации (ФСБ России)

-Служба внешней разведки Российской Федерации (СВР России) - основной орган внешней разведки Российской Федерации.

-Министерство обороны Российской Федерации (Минобороны России) - федеральный орган исполнительной власти (федеральное министерство), проводящий государственную политику и осуществляющий государственное управление в области обороны, а также координирующий деятельность федеральных министерств, иных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам обороны.

-Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России) - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, а также по выработке государственной политики в сфере миграции.

-Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере средств массовой информации, в том числе электронных, и массовых коммуникаций, информационных технологий и связи, функции по контролю и надзору за соответствием обработки персональных данных требованиям законодательства Российской Федерации в области персональных данных, а также функции по организации деятельности радиочастотной службы.

В области технической защиты информации ключевыми органами является ФСБ России и ФСТЭК России.

81.Ответственность за правонарушения в сфере информационных технологий описывается в Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 25.11.2017) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации".

Статья 19. Ответственность за правонарушения в сфере информации, информационных технологий и защиты информации. 1. Нарушение настоящего Федерального закона либо требований, установленных в соответствии с настоящим Федеральным законом, влечет за собой дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Должностные лица государственных органов и органов местного самоуправления несут ответственность за нарушение права на доступ к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Лицо, виновное в нарушении конфиденциальности информации, несет установленную законом уголовную, административную либо дисциплинарную ответственность, а также обязано возместить убытки, связанные с разглашением либо иным неправомерным использованием информации ограниченного доступа.

Требование о возмещении убытков не может быть предъявлено лицом, не предпринимавшим мер по соблюдению конфиденциальности информации ограниченного доступа либо нарушившим установленные законодательством Российской Федерации требования к мерам по защите информации, если принятие таких мер и соблюдение установленных требований были возложены на это лицо.

4. В случае если распространение определенной информации ограничивается или запрещается в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, не несет ответственности за распространение такой информации лицо, услуги которого:

1) ограничиваются передачей информации, предоставленной другим лицом, при условии ее передачи без изменений и исправлений;

2) заключаются в хранении информации и обеспечении доступа к ней при условии, что после получения сведений о незаконности распространения информации оно удалило соответствующую информацию или прекратило к ней доступ.

5. Освобождение лица, указанного в части 4 настоящей статьи, от ответственности не затрагивает его обязанности своевременно исполнять предписание уполномоченного органа государственной власти о прекращении нарушения (прекращении распространения информации, доступа к ней или удалении информации), если законодательством Российской Федерации установлена такая обязанность.

82.Полномочия органов Федеральной службы безопасности описаны в Федеральный закон от 03.04.1995 N 40-ФЗ (ред. от 18.06.2017) "О Федеральной службе безопасности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017)

Статья 13. Права органов федеральной службы безопасности

83.Органы федеральной службы безопасности имеют право:

а) устанавливать на конфиденциальной основе отношения сотрудничества с лицами, давшими на то согласие;

а.1) использовать специальные методы и средства при осуществлении контрразведывательной и разведывательной деятельности, а также при проведении мероприятий по борьбе с терроризмом;

б) проводить оперативно-розыскные мероприятия по выявлению, предупреждению, пресечению и раскрытию шпионажа, организованной преступности, коррупции, незаконного оборота оружия и наркотических средств, контрабанды, представляющих угрозу безопасности Российской Федерации

б.1) осуществлять специальные операции по пресечению террористической деятельности

б.2) использовать подразделения специального назначения органов федеральной службы безопасности и применять боевую технику, оружие, специальные средства, принятые на вооружение органов федеральной службы безопасности, а также физическую силу против находящихся за пределами территории Российской Федерации террористов

в) осуществлять проникновение в специальные службы и организации иностранных государств, проводящие разведывательную и иную деятельность, направленную на нанесение ущерба безопасности Российской Федерации, а также в преступные группы;

в.1) осуществлять внешнюю разведывательную деятельность самостоятельно с территории Российской Федерации, а также во взаимодействии с другими органами внешней разведки Российской

г) осуществлять дознание и предварительное следствие по делам о преступлениях, отнесенных законодательством Российской Федерации к ведению органов федеральной службы безопасности;

г.1) составлять протоколы об административных правонарушениях, выносить определения и постановления по делам об административных правонарушениях, назначать административные наказания по делам об административных правонарушениях, вносить представления об устранении причин и условий, способствовавших совершению административных правонарушений

г.2) объявлять физическому лицу обязательное для исполнения официальное предостережение о недопустимости действий, создающих условия для совершения преступлений

д) осуществлять шифровальные работы в органах федеральной службы безопасности, а также контроль за соблюдением режима секретности при обращении с шифрованной информацией в шифровальных подразделениях государственных органов, предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности

е) использовать в служебных целях средства связи, принадлежащие государственным предприятиям, учреждениям и организациям, а в неотложных случаях - негосударственным предприятиям, учреждениям и организациям, а также общественным объединениям и гражданам Российской Федерации;

ж) использовать в случаях, не терпящих отлагательства, транспортные средства

ж.1) использовать на безвозмездной основе при выполнении служебных задач водное и воздушное пространство Российской Федерации

з) беспрепятственно входить в жилые и иные принадлежащие гражданам помещения, на принадлежащие им земельные участки, на территории и в помещения предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности в случае, если имеются достаточные данные полагать, что там совершается или совершено общественно опасное деяние

з.1) производить оцепление (блокирование) участков местности (объектов) при пресечении актов терроризма, массовых беспорядков, а также при розыске лиц,

з.2) временно ограничивать или запрещать передвижение граждан и транспортных средств по отдельным участкам местности

и) проверять у лиц документы, удостоверяющие их личность, осуществлять их личный досмотр и досмотр находящихся при них вещей, если имеются достаточные основания подозревать их в совершении административных правонарушений или преступлений, производство либо дознание или предварительное следствие по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению органов федеральной службы безопасности, а также досмотр транспортных средств и находящихся в них грузов при подозрении, что они используются в целях совершения указанных административных правонарушений или преступлений.

к) осуществлять административное задержание лиц, совершивших правонарушения, связанные с попытками проникновения и проникновением на специально охраняемые территории особорежимных объектов, закрытых административно-территориальных образований и иных охраняемых объектов, а также проверять у этих лиц документы, удостоверяющие их личность, получать от них объяснения, осуществлять их личный досмотр, досмотр и изъятие их вещей и документов;

л) вносить в государственные органы, администрации предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности, а также в общественные объединения обязательные для исполнения представления об устранении причин и условий, способствующих реализации угроз безопасности Российской Федерации

м) получать на безвозмездной основе от государственных органов, предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности информацию, необходимую для выполнения возложенных на органы федеральной службы безопасности обязанностей

н) создавать в установленном законодательством Российской Федерации порядке предприятия, учреждения, организации и подразделения, необходимые для выполнения обязанностей, возложенных на органы федеральной службы безопасности, и обеспечения деятельности указанных органов;

о) создавать подразделения специального назначения для выполнения обязанностей, возложенных на органы федеральной службы безопасности;

п) проводить криминалистические и другие экспертизы и исследования;

р) осуществлять внешние сношения со специальными службами и правоохранительными органами иностранных государств

с) направлять официальных представителей, советников и специалистов органов федеральной службы безопасности в иностранные государства по согласованию со специальными службами

(см. текст в предыдущей редакции)

т) осуществлять меры по обеспечению собственной безопасности, в том числе по предотвращению проникновения специальных служб и организаций иностранных государств, преступных групп и отдельных лиц с использованием технических средств к защищаемым органами федеральной службы безопасности сведениям, составляющим государственную тайну;

т.1) самостоятельно осуществлять отбор (в том числе на конкурсной основе) кандидатов для поступления на военную службу по контракту в органы федеральной службы безопасности

у) применять боевую технику, оружие, специальные средства, принятые на вооружение органов федеральной службы безопасности, физическую силу, а также разрешать военнослужащим органов федеральной службы безопасности хранение и ношение табельного оружия и специальных средств

ф) использовать в целях зашифровки личности сотрудников органов федеральной службы безопасности, ведомственной принадлежности их подразделений, помещений и транспортных средств документы других министерств, ведомств, предприятий, учреждений и организаций;

ф.1) использовать для проведения неотложных действий по разминированию, пресечению террористических актов и нарушений режима Государственной границы Российской Федерации принадлежащие им транспортные средства

х) проводить научные исследования проблем безопасности Российской Федерации;

ц) оказывать содействие предприятиям, учреждениям и организациям независимо от форм собственности в разработке мер по защите коммерческой тайны;

ч) осуществлять на компенсационной или безвозмездной основе подготовку кадров для иных государственных органов, специальных служб иностранных государств, служб безопасности предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности, если это не противоречит принципам деятельности органов федеральной службы безопасности;

ш) осуществлять в соответствии со своей компетенцией регулирование в области разработки, производства, реализации, эксплуатации шифровальных (криптографических) средств

щ) осуществлять государственный контроль за организацией и функционированием криптографической и инженерно-технической безопасности информационно-телекоммуникационных систем, сетей связи специального назначения и иных сетей связи, обеспечивающих передачу информации с использованием шифров

э) участвовать в определении порядка разработки, производства, реализации, эксплуатации и обеспечения защиты технических средств обработки, хранения и передачи информации ограниченного доступа, предназначенных для использования в учреждениях Российской Федерации, находящихся за ее пределами;

ю) обеспечивать выявление устройств перехвата информации на особо важных объектах (в помещениях) и технических средствах, предназначенных для использования в федеральных органах государственной власти;

я) получать биологический материал и осуществлять обработку геномной информации по преступлениям, дознание и предварительное следствие по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению органов федеральной службы безопасности;

Реализовывать иные права, предоставляемые федеральным законодательством органам федеральной службы безопасности.

(часть вторая введена Федеральным законом от 30.06.2003 N 86-ФЗ)

Использование органами федеральной службы безопасности предоставленных им прав для выполнения обязанностей, не предусмотренных федеральными законами, не допускается.