

1)

- Конституция РФ;
- федеральные конституционные законы;
- федеральные законы;
- нормативные указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;
- нормативные акты министерств и ведомств РФ;
- законы субъектов РФ;
- подзаконные акты органов власти субъектов РФ; локальные нормативные акты.

3) авбдге

4) КоАП РФ Статья 8.28. Незаконная рубка, повреждение лесных насаждений или самовольное выкапывание в лесах деревьев, кустарников, лиан

Незаконная рубка, повреждение лесных насаждений или самовольное выкапывание в лесах деревьев, кустарников, лиан - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот тысяч до трехсот тысяч рублей.

Комментарий к Ст. 8.28 КоАП РФ:

Второй состав административного правонарушения, входящий в рассматриваемую статью, предусматривает ответственность за повреждение лесных насаждений: деревьев, кустарников или лиан. Объективная сторона может выражаться в раздроблении, смятии, уничтожении части дерева или кустарника до прекращения роста или не влекущих прекращения роста. Степень повреждения не имеет значения для решения вопроса об административной ответственности. Способы повреждения могут быть разными.

5) При прохождении практики студенту с его согласия поручается выполнение трудовой функции (выполнение работы по какой-либо должности, профессии, специальности; конкретный вид поручаемой работы), студент обязуется подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, то такие отношения, в силу ст. 15 ТК РФ, должны быть квалифицированы как трудовые и оформлены в соответствии с требованиями действующего законодательства: путем заключения трудового договора (ст. 56, ст. 57, ст. 67 ТК РФ), издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ), внесения записи

в трудовую книжку о приеме на работу (ст. 66 ТК РФ). Если трудовой договор не будет оформлен письменно, то он все равно будет считаться заключенным, если работник-студент приступит к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (часть вторая ст. 67 ТК РФ)

ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения

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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, **не допускается**.

ТК РФ Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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.

ТК РФ Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по

поручению работодателя или его уполномоченного на это [представителя](#). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

6) Данное объявление имеет юридическую силу в случае, если оно написано на основании изданного в банке локального нормативного акта, например приказа президента банка.

Его можно считать правовым актом в случае, если оно исходит от компетентных органов банка, в полномочия которых входит издание подобных правил. Для законного оформления, юридической институционализации подобные организации создают различные правовые акты: приказы, издаваемое руководителем организации, устав и положения, на основе которых осуществляют свою деятельность. Подобные акты составляют нижнее звено подзаконных правовых актов и в большинстве случаев, для того, чтобы приобрести юридическую силу должны быть приняты в определенном порядке (иногда зарегистрированы).

+Такой правовой акт будет распространять свое действие только на работников организации, в которой он издан, в случае, описанном в задаче - на работников банка.

КоАП РФ Статья 6.25. Несоблюдение требований к знаку о запрете курения табака, потребления никотинсодержащей продукции или использования кальянов, к выделению и оснащению специальных мест для курения табака, потребления никотинсодержащей продукции или использования кальянов либо неисполнение обязанностей по контролю за соблюдением норм законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции

1. Несоблюдение требований к знаку о запрете курения табака, потребления никотинсодержащей продукции или использования кальянов, обозначающему территории, здания и объекты, где курение табака, потребление никотинсодержащей продукции или использование кальянов запрещено, и к порядку его размещения - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до шестидесяти тысяч рублей.

2. Несоблюдение требований к выделению и оснащению специальных мест на открытом воздухе для курения табака, потребления никотинсодержащей продукции или использования кальянов либо выделению и оборудованию изолированных помещений для курения табака, потребления никотинсодержащей продукции или использования кальянов - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Неисполнение индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом обязанностей по контролю за соблюдением норм законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции на территориях и в помещениях, используемых для осуществления своей деятельности, - влечет наложение административного штрафа на индивидуальных предпринимателей в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до девяноста тысяч рублей.