ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**«ТУЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА»**

**О.А. ЛУКАШ**

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(практикум для выпускников и молодых специалистов отрасли «Культура»)

Тула, 2021

**СОДЕРЖАНИЕ**

**1. Введение …………………………………………………………………… 3**

**2. Варианты заданий с решениями ……………………………………….. 4**

**3. Список информационных источников ………………………………... 19**

**ВВЕДЕНИЕ**

Современные тенденции развития общества и государства предъявляют новые требования к уровню подготовки выпускников профессиональных учебных заведений. Эти требования нередко характеризуются тем, что выпускник должен не только обладать определённым запасом знаний, уметь грамотно применить их на практике, но и быть способным к дальнейшему творческому саморазвитию и сотрудничеству с людьми в различных группах. В связи с этим в настоящее время важнейшей идеей образования является компетентностный подход, реализация которого ориентирована на становление социально и профессионально активной личности, обладающей высокой компетентностью, мобильностью и профессионализмом.

В структуре профессиональной компетентности совершенно особое место занимает правовая компетентность. Об этом свидетельствуют нормативные документы различного уровня, а также анализ профессиональной деятельности специалистов.

Качественная правовая подготовка молодых специалистов имеет важное значение ещё и потому, что в настоящее время в мире образования идёт процесс формирования личности нового типа – «правосознательного гражданина», для которого характерен высокий уровень правовой компетентности и правовой культуры. В связи с этим структура правовой компетентности определяется наличием не только когнитивного компонента, включающего в себя правовые знания, но и мотивационного, характеризующего отношение к закону и праву в целом, а также деятельностного компонента, выявляющего умение и желание действовать в ситуациях, требующих правового регулирования.

Настоящий практикум содержит варианты заданий – практических ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности специалиста отрасли «Культура». Решение этих юридических задач не только даёт возможность закрепить полученные правовые знания, но и развивает способность и готовность применять эти знания в практической деятельности. Приведённый в практикуме список информационных источников включает в себя перечень нормативных правовых актов, материалы судебной практики, основную и дополнительную литературу, справочные издания, интернет-источники и даёт возможность рассматривать правовые ситуации более детально с подробной аргументацией и ссылками на действующее законодательство.

**ВАРИАНТЫ ЗАДАНИЙ С РЕШЕНИЯМИ**

**Вариант № 1**

**Укажите перечень документов, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ необходимо предъявить при приёме на работу.**

Перечень документов, который необходимо предъявить работнику при приёме на работу, установлен статьёй 65 Трудового кодекса РФ. К этим документам относятся:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
4. документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В эту статью (ст.65 ТК РФ) в 2010 году было введено важное дополнение, в соответствии с которым при приёме на работу необходимо также предъявить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие судимость. Так, например, в соответствии с ч. 2 ст. 331 ТК не допускаются к педагогической деятельности лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления против жизни и здоровья, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается.

**Вариант № 2**

**Обоснуйте, используя Трудовой кодекс РФ, имеет ли право работодатель при заключении трудового договора устанавливать испытательный срок молодому специалисту в целях проверки его соответствия поручаемой работе.**

Возможность установления испытательного срока для работника закреплена в статье 70 Трудового кодекса РФ. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Вместе с тем в этой статье (ст. 70 ТК) определены категории работников, которым работодатель не имеет права устанавливать испытательный срок. В частности, испытание при приеме на работу не устанавливается для 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.

Таким образом, если все эти условия (наличие профессионального образования, первое поступление на работу именно по полученной специальности и период с момента окончания обучения и до начала работы, составляющий не более одного года) присутствуют одновременно, то в данной ситуации работодатель не имеет права устанавливать работнику испытательный срок.

**Вариант № 3**

**Перечислите требования, предъявляемые к порядку заключения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.**

Требования к порядку заключения трудового договора определены в главе 11 Трудового кодекса РФ (статьи 63-71).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие судимость (например, педагогические работники).

Согласно статье 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается с работником не позднее трёх рабочих дней со дня его фактического допущения к работе. В этой же статье указано, что 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.

Важной является статья 64 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает гарантии при заключении трудового договора. Согласно этой статье запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Не допускается ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального положения, отношения к религии, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**Вариант № 4**

**Укажите виды и порядок применения дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.**

Дисциплинарная ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей состоит в применении работодателем к работнику одного из следующих видов дисциплинарных взысканий:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Эти виды дисциплинарных взысканий установлены в статье 192 Трудового кодекса РФ.

Порядок применения дисциплинарных взысканий определён в статье 193 Трудового кодекса РФ. Согласно этой статье до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней работник не представил указанное объяснение, то составляется соответствующий акт. Сам отказ дать объяснение не препятствует применению дисциплинарного взыскания, однако пока работодатель не потребовал объяснения, он не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Важной гарантией для работника является то, что возможность наложения дисциплинарного взыскания ограничена жёсткими сроками. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в т. ч. в суд.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то оно погашается, т.е. считается, что работник не имеет дисциплинарного взыскания. Однако работодатель вправе снять с работника дисциплинарное взыскание и до истечения этого срока по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**Вариант № 5**

**Разъясните порядок и сроки выплаты заработной платы, укажите способы защиты прав работников при нарушении этих сроков.**

Вопросы, касающиеся заработной платы работников, определены в главе 21 Трудового кодекса РФ. Порядок и сроки выплаты заработной платы установлены в статье 136 Трудового кодекса. Согласно данной статье при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность (статья 142 Трудового кодекса РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**Вариант № 6**

**Укажите виды и порядок применения поощрений работников за добросовестный и эффективный труд.**

Под поощрением за труд понимается публичное признание заслуг работника. Меры поощрения могут быть как морального, так и материального характера, а могут сочетать в себе оба эти элемента. Статья 191 Трудового кодекса РФ предусматривает следующие виды поощрений за добросовестный труд:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почётной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

Необходимо заметить, что этот перечень не является исчерпывающим. Другие виды поощрений работников за труд могут определяться коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Право применения мер поощрения принадлежит работодателю. Допускается применение одновременно нескольких мер поощрений. При применении поощрений следует уделять внимание соразмерности поощрений с достижениями работника, их действенности и обеспечению гласности надлежащей оценки труда данного работника для других членов трудового коллектива.  
 За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

**Порядок применения поощрений.** Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку, что очень важно для работника при поступлении на другую работу.

**Вариант № 7**

**Перечислите установленные Трудовым кодексом РФ гарантии и компенсации работнику, совмещающему руководство детским хореографическим (театральным) коллективом и обучение в высшем учебном заведении.**

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, установлены в главе 26 Трудового кодекса РФ.

В частности, в статье 173 Трудового кодекса РФ перечислены гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам. Объём и содержание этих гарантий и компенсаций различается в зависимости от формы обучения.

Так, работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры **по заочной и очно-заочной формам обучения** и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить **отпуск без сохранения заработной платы:**

работникам, допущенным к **вступительным испытаниям**, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям **подготовительных отделений** образовательных организаций высшего образования **для прохождения итоговой аттестации -** 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры **по очной форме обучения**, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Для предоставления перечисленных гарантий и компенсаций работнику необходимо предоставить справку-вызов из вуза, а также справку-подтверждение о прохождении этапов обучения.

**Вариант № 8**

**Определите, возможно ли поощрение работника за добросовестный и эффективный труд, если у него имеется неснятое дисциплинарное взыскание.**

Трудовой кодекс РФ не содержит нормы о запрете поощрения работника, если у него есть неснятое дисциплинарное взыскание. Такое ограничение может устанавливаться локальными, т.е. внутренними нормативными актами организации (например, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка). Если в локальных актах такой запрет не указан, то работодатель имеет право поощрить работника при наличии соответствующих оснований. В статье 191 Трудового кодекса РФ закреплены следующие виды поощрений за добросовестный труд:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почётной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

Таким образом, поощрения могут носить как моральный, так и материальный характер.

Этот перечень видов поощрений не является исчерпывающим, поэтому работодатель также имеет право досрочно снять дисциплинарное взыскание, которое по общему правилу действует в течение одного года.

**Вариант № 9**

**Охарактеризуйте порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, его продолжительность, продление и перенесение отпуска, возможность его разделения на части, порядок отзыва из отпуска.**

Вопросы, касающиеся отпуска, регулируются главой 19 Трудового кодекса РФ. Согласно статье 144 Трудового кодекса РФ работникам должны предоставляться ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Некоторым категориям работников (например, педагогам) предоставляется основной оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Очерёдность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Статья 124 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность продления или перенесения отпуска на другой срок, если в отпускной период работник заболел и это подтверждено листком его временной нетрудоспособности.

В Трудовом кодексе (статья 125 ТК) также закреплена возможность деления по соглашению сторон (т.е. работодателя и работника) отпуска на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника допускается только с согласия самого работника, но ни при каких обстоятельствах не допускается отзыв из отпуска работников до 18 лет, беременных женщин.

**Вариант № 10**

**Перечислите нормативно-правовые документы регионального уровня, регулирующие социально-культурную деятельность в Тульской области. В работе используйте портал правительства Тульской области http://tularegion.ru**

Прежде всего необходимо отметить, что нормативно-правовые документы регионального уровня не должны противоречить федеральному (т.е. общероссийскому) законодательству. Важнейшим правовым источником, регулирующим сферу культуры на федеральном уровне, являются Основы законодательства РФ о культуре, принятые в 1992 году и выступающие в качестве правовой базы сохранения и развития культуры в России. На региональном уровне во многих субъектах РФ (например, в республиках Дагестан, Татарстан, в Краснодарском, Красноярском краях, Воронежской, Ивановской, Курской областях и др.) приняты отдельные законы субъектов РФ о культуре. В нашем субъекте (Тульской области), к сожалению, такого закона о культуре нет. Вместе с тем необходимо отметить, что в Тульской области приняты и действуют различные нормативно-правовые акты, регулирующие социально-культурную деятельность нашего региона. К таким актам относятся:

- закон Тульской области «О туристской деятельности на территории Тульской области» от 21.03.2001 г., регулирующий отношения в сфере туризма и направленный на создание благоприятных условий для его развития;

- закон Тульской области «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов РФ в Тульской области» от 28.02.2007 г., регулирующий отношения в сфере сохранения, использования, популяризации объектов культурного наследия;

- закон Тульской области «О музеях и музейных ценностях Тульской области» от 19.03.1999 г., регулирующий отношения в сфере музейной деятельности;

- закон Тульской области «О библиотечном деле» от 20.12.1995 г., являющийся правовой базой сохранения и развития библиотечного дела в Тульской области.

Кроме того, в настоящее время в Тульской области действует утверждённая постановлением правительства Тульской области от 04.03.2019 г. государственная программа «Развитие культуры и туризма Тульской области», основной целью которой является сохранение и развитие культурного потенциала и культурного наследия Тульской области.

**Вариант № 11**

**Определите, является ли социологическое исследование объектом интеллектуальной собственности, используя сайт** [**www.copyright.ru**](http://www.copyright.ru)**.**

Для того чтобы определить, является ли социологическое исследование объектом интеллектуальной собственности, необходимо выявить, что представляет собой интеллектуальная собственность. В широком понимании интеллектуальная собственность означает закреплённые законом исключительные права на результат интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации. В российском законодательстве вопросы интеллектуальной собственности регулируются прежде всего четвёртой частью Гражданского кодекса РФ, вступившей в силу с 1 января 2008 года.

Проведению самого социологического исследования предшествует разработка его программы, в которую должны входить формулировка проблемы, обоснование её актуальности, постановка цели, задач, определение объекта и предмета исследования, выдвижение гипотез, выбор методов сбора и анализа информации, содержательный анализ и оформление результатов в виде отчётов, публикаций и т.д. Социологическое исследование предполагает не только получение определённой информации, но и выдвижение гипотез, глубокий анализ информации, письменное оформление результатов исследования. С учётом сказанного можно сделать вывод о том, что данная деятельность носит творческий характер, содержит элементы новизны. Кроме того, результаты этой творческой деятельности выражены в объективной форме, поэтому социологическое исследование является объектом интеллектуальной собственности.

**Вариант № 12**

**Определите законодательную базу, регулирующую порядок предоставления платных услуг в учреждении культуры клубного типа.**

Основной целью деятельности учреждения культуры клубного типа является предоставление населению разнообразных услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера, создание условий для занятий любительским художественным творчеством.

Учреждение культуры является некоммерческой организацией, то есть организацией, не имеющей в качестве основной цели извлечение прибыли. Вместе с тем в таком учреждении возможно и оказание платных услуг, порядок и условия предоставления которых определяются различными нормативными актами.

Важным нормативным актом, регулирующим сферу культуры, являются **Основы законодательства РФ о культуре**. В частности, возможность оказания платных услуг учреждением культуры предусмотрена статьями 46 и 47 Основ законодательства РФ о культуре.

Поскольку учреждение культуры клубного типа является некоммерческой организацией, то здесь уместно указать закон, регулирующий деятельность таких организаций, который так и называется **«О некоммерческих организациях».** В частности, в статье 24 (пункт 2) этого закона предусмотрена возможность осуществления деятельности, приносящей доход, если такая деятельность служит достижению основной цели учреждения – предоставление услуг социально-культурного характера, создание условий для занятий любительским художественным творчеством.

Так как эта деятельность связана с предоставлением услуг, то уместно назвать и закон **«О защите прав потребителей»**, в котором определяется право потребителей на качество услуги, на информацию об услуге и т.д.

Если учреждение культуры клубного типа оказывает платные услуги, то их виды и порядок предоставления также должны быть указаны в локальных, то есть внутренних документах этого учреждения (уставе, положении о платных услугах).

**Вариант № 13**

**Определите законодательную базу, регулирующую рекламную деятельность и порядок её осуществления.**

Важнейшими нормативными актами, регулирующими отношения в сфере рекламы, являются:

- Гражданский кодекс РФ;

- Кодекс РФ об административных правонарушениях;

- **Федеральный закон «О рекламе»;**

**-** Закон РФ «О защите прав потребителей».

Основным законодательным актом, регулирующим рекламную деятельность, является Федеральный закон «О рекламе» от 13.03.2006 года. В соответствии с этим законом запрещается недостоверная и недобросовестная реклама. В категорию недобросовестной попадают некорректные сравнения; реклама, которая порочит честь, достоинство или деловую репутацию неких лиц; реклама, являющаяся актом недобросовестной конкуренции.

Реклама, содержащая информацию, не соответствующую действительности, признаётся недостоверной. Законом запрещено указывать преимущества рекламируемого товара перед другими, если эти преимущества не соответствуют действительности.

Кодексом РФ об административных правонарушениях в статье 14.3 за нарушение законодательства о рекламе установлена административная ответственность, выражающаяся в наложении административного штрафа на граждан в размере от 2 000 до 2 500 рублей; на должностных лиц - от 4 000 до 20 000 рублей; на юридических лиц - от 100 000 до 500 000 рублей.

**Вариант № 14**

**Назовите нормативно-правовую базу для создания коммерческой организации.**

Прежде всего необходимо отметить, что понимается под коммерческой организацией. В соответствии со статьёй 50 **Гражданского кодекса РФ** коммерческой организацией считается организация, преследующая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности. Необходимым условием для деятельности коммерческой организации является наличие имущественного комплекса (вещи, включая деньги, имущественные права), что также предусмотрено Гражданским кодексом. Согласно статье 54 Гражданского кодекса РФ коммерческая организация должна иметь фирменное наименование.

Основными этапами создания коммерческой организации являются:

1. принятие учредителями решения о создании. На этом этапе утверждается устав, который представляет собой правовой акт, включающий в себя свод правил и регулирующий порядок деятельности организации. На первом этапе также назначается руководство.
2. подготовка необходимых документов для государственной регистрации. Список этих документов определяется федеральным законом **«О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»** и включает в себя заявление о государственной регистрации, подписанное заявителем; решение о создании юридического лица; учредительные документы; документ об уплате государственной пошлины.
3. государственная регистрация и заключительные действия. Государственная регистрация осуществляется налоговыми органами, после которой заявитель получает свидетельство о государственной регистрации организации, свидетельство о постановке на налоговый учёт, выписку из единого государственного реестра.

**СПИСОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.

2. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»

3. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч.1 от 30.11.1994 г., ч. 2 от 26.01.1996 г., ч.3 от 26.11.2001 г., ч.4 от 18.12.2006 г.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ.

6. Основы законодательства РФ о культуре от 09.10.1992 г. № 3612-1.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

8. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»

от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

**Судебная практика**

9. Данилов Е.П. Образцы судебных документов с комментариями. – М., 2011. – 448 с.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 г. № 23 «О судебном решении» // Бюллетень Верховного Суда. – 2004. - № 2.

11. Судебная практика по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова.- М., 2018.

**Учебная литература (основная)**

12. Матвеев Р.Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: краткий курс. – М.: Форум, 2020. – 128 с.

13. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник. – М.: Академия, 2019. – 224 с.

14. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник. – М: РИОР, 2017. – 216 с.

**Дополнительная литература**

15. Зыкова И.В. Трудовое право: курс лекций. – М.: Ось-89, 2008. – 240 с.

16. Иванов Н.В. Авторские и смежные права в музыке: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 328 с.

17. Коршунов Н.М. Право интеллектуальной собственности: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 320 с.

18. Нерсесянц В.С. Право и культура: монография. – М.: Ун-т дружбы народов, 2002. – 423 с.

19. Шкатулла В.И. Образовательное право: учебник. – М.: Юстицинформ, 2017. – 774 с.

20. Ягофаров Д.А. Нормативно-правовое обеспечение образования: учебное пособие. – СПб: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. – 399 с.

**Справочные издания**

21. Российская юридическая энциклопедия / Под ред. А.Я. Сухарева. – М., 1999.

22. Юридический словарь / Сост., предисл., прилож. А.Ф. Никитина. – М., 2005.

**Интернет-источники**

23. Большой юридический словарь. http://law-enc.net

24. Конституция РФ от 12.12.1993 г. <http://www.constitution.garant.ru>

25. Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права. http://www.copyright.ru

26. Образовательное законодательство. <http://www.lexed.ru>

27. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» http://www.consultant.ru

28. Центр социально-трудовых прав. <http://www.trudprava.ru>