**Содержание**

[Контрольная работа № 1 2](#_Toc8660715)

[Теоретическое задание 2](#_Toc8660716)

[Время отдыха. 2](#_Toc8660717)

[Задание 9](#_Toc8660718)

[Контрольная работа № 2 10](#_Toc8660719)

[Теоретические вопросы 10](#_Toc8660720)

[1. Материальная ответственность работодателя перед работником. 10](#_Toc8660721)

[2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником нотариуса 15](#_Toc8660722)

[Список использованной литературы 22](#_Toc8660723)

# Контрольная работа № 1

## Теоретическое задание

## Время отдыха.

**Время отдыха** – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**Видами времени отдыха являются:**

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
2. Ежедневный (междусменный) отдых.
3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).
4. Нерабочие праздничные дни.
5. Отпуска.

**1. Перерывы в течение рабочего дня (смены)**

Перерывы в течение рабочего дня подразделяются на:

* Перерывы для отдыха и питания.
* Перерывы для обогревания и отдыха.
* Перерывы на кормление ребенка (для женщин с детьми до полутора лет).
* Технологические перерывы (для лиц, работающих на определенных видах оборудования и пр.)

**Перерывы для отдыха и питания**

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или коллективным договором.

Перерыв для отдыха и питания (в отличие от других перерывов в течение рабочего дня) не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Закон устанавливает работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух детей и более в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 часа. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

**Перерывы для обогревания и отдыха**

В течение рабочего времени на отдельных видах работ предусматриваются специальные перерывы в связи с технологией и организацией труда и производства (перерывы между производственными операциями для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, на работе с компьютерной и множительной техникой, для занятия производственной гимнастикой и т.п.).

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха. Они включаются в рабочее время. Работодатель при этом обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

Все указанные перерывы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (или коллективным договором).[[1]](#footnote-1)

**2. Ежедневный (междусменный) отдых**

Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха по общему правилу должна быть не менее двойной продолжительности рабочего дня перед отдыхом. Исключение из указанного правила допускается для лиц, работающих вахтовым методом, водителей автомобилей, плавсостава судов морского флота (не менее 12 часов).

**3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Исчисление продолжительности еженедельного непрерывного отдыха производится с момента окончания рабочей смены накануне выходного дня и до начала работы на следующий (после выходного) день.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть соблюдена лишь за учетный период.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Предоставление выходных дней в неделю является обязательным для работодателя. Общим выходным днем считается воскресенье. По общему правилу при пятидневной рабочей неделе выходными являются суббота и воскресенье, при шестидневной неделе – воскресенье.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

Для лиц, работающих по шестидневной рабочей неделе или другим режимам, субботние дни, совпадающие с праздничными, являются рабочими. Перенос выходных дней не производится.

Статья 262 ТК РФ предусматривает право одного из родителей детей-инвалидов до 18 лет (или лиц, их заменяющих) на предоставление четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается правилами внутреннего распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является, как правило, суббота. Если по условиям производства предоставление второго выходного дня в субботу невозможно, то в соответствии с графиками сменности и правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается другой день еженедельного отдыха.

В организациях, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников.[[2]](#footnote-2)

**4. Нерабочие праздничные дни**

В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

* 1-5 января – новогодние каникулы.
* 7 января – Рождество Христово.
* 23 февраля – День защитника Отечества.
* 8 марта – Международный женский день.
* 1 мая – праздник Весны и Труда.
* 9 мая – День Победы.
* 12 июня – День России.
* 4 ноября – День народного единства.

В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

При этом заработная плата в связи с нерабочими праздничными днями для лиц, получающих должностной оклад, не уменьшается. Для остальных категорий работников предусмотрено дополнительное вознаграждение, размер которого устанавливается локальными нормативными актами организации или трудовым договором.

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Закон устанавливает, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается лишь в следующих случаях:

1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.
2. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.
3. Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

## Задание

Составьте схему отграничение трудового права от смежных отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом (административного, семейного, гражданского права и социального обеспечения).

**Схема ограничения**

Отграничение трудового права

Административно право

Социальное обеспечение

Гражданское право

 регулируются отношения, связанные с работой по контрактам с военнослужащими, таможенных органов, вневедомственной охраны, налоговой полиции и т.п., а также частично отношения по осуществлению государственной гражданской службы. Регулирование этих отношений отраслью АП вызвано тем, что превалирующими в них являются властно-подчинительные начала. Предмет АП образуют отношения по осуществлению исполнительно-распорядительной деятельности гос. органов.

 выступают имущественные (связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому) и личные неимущественные отношения, а также результат труда – овеществленный труд (сам процесс труда регулируется лишь в той степени, в какой это сочтут нужным стороны договора)

обеспечения составляет общественные отношения, складывающиеся при реализации гражданами права на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца, а не права на труд. Они возникают между гражданами и специализированными гос. органами по поводу предоставления отдельных видов обеспечения из различных гос. фондов.

# Контрольная работа № 2

## Теоретические вопросы

## 1. Материальная ответственность работодателя перед работником.

[Материальная ответственность](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/materialnaya-otvetstvennost.html) 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 внес неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

В настоящее время наиболее распространенным основанием привлечения работодателя к ответственности является незаконное отстранение от работы, увольнение либо перевод на другую работу. Отстранение от работы, увольнение и перевод на другую работу регулируются действующим законодательством о труде. В случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить, не допускать к работе работника. Поэтому чаще всего не сам факт отстранения работника от работы является незаконным, а нарушается порядок применения такого отстранения, что и делает соответствующий приказ (распоряжение) работодателя незаконным. Так, при отстранении работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не проводится его медицинское обследование либо не составляется акт о появлении его в таком виде на рабочем месте.[[3]](#footnote-3)

Нередки случаи перевода работника по инициативе работодателя на другую работу без его согласия, побуждения работника вместо трудового договора, заключенного на неопределенный срок, согласиться на срочный договор, или под угрозой увольнения перейти на неполный рабочий день, рабочую неделю.

В малом бизнесе работодатели при приеме на работу нередко не оформляют трудовую книжку несмотря на требования работника.

Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Такая ответственность наступает при повреждении, порче, утрате верхней одежды, головного убора, иных вещей, принадлежащих работнику, даже в том случае, если он не передавал их на ответственное хранение в гардероб. Они могут храниться на рабочем месте, на территории организации в специально отведенных для этого местах.

К имуществу работника относятся и денежные ценности. В локальных нормативных правовых актах может быть предусмотрена обязанность работодателя в случае переноса отпуска компенсировать работнику невозместимые затраты, произведенные им на приобретение билетов, бронирование мест в гостинице и т. п.

Особое значение в рыночных условиях хозяйствования законодатель уделяет своевременной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, ТК РФ закреплено в качестве основного принципа трудового права (ст. 2). Аналогичная обязанность работодателя содержится в ст. 22 ТК РФ: «Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами».

В рыночных условиях хозяйствования задержка работодателем заработной платы широко распространена. Это стало обычным явлением. Ответственность работодателя в таких случаях наступает независимо от его вины.

Законодатель предусмотрел ряд гарантий для работника, побуждающих работодателя своевременно рассчитываться с ним. Так, при задержке 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 (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). При несвоевременной оплате работнику ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести такой отпуск на другой срок, согласованный с ним (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан дополнительно выплатить ему денежную компенсацию в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от задержанных сумм за каждый день, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно. Размер денежной компенсации работнику может устанавливаться коллективным или трудовым договором. При этом он не может быть ниже, чем это предусмотрено законом (ст. 236 ТК РФ).

В тех случаях, когда финансовое положение организации не позволяет работодателю рассчитаться с работниками в установленный срок, составляется график погашения задолженности, а в крайнем случае и признание организации, [работодателя — физического](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/rabotodatel-fiz-lico.html) лица банкротом.

Работодатель несет ответственность и в случае причинения вреда жизни и здоровью работника. Такая ответственность регулируется в основном нормами гражданского права.

Нарушение работодателем действующего законодательства о труде обычно причиняет работнику нравственные либо физические страдания. Определение понятия морального вреда при нарушении трудовых прав работников было дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». По мнению Верховного Суда РФ. нравственные или физические страдания могут быть причинены действием или бездействием работодателя, посягающим на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законом об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права граждан.[[4]](#footnote-4)

Из приведенного определения следует, что возмещение морального вреда возможно при виновном правонарушении работодателем, во-первых, естественных прав работника, принадлежащих ему от рождения или в силу закона как имущественных, так и неимущественных; во-вторых, его личных неимущественных прав; в-третьих, имущественных прав работника.

Правонарушение работодателя может выражаться в определенных его действиях: это могут быть дискриминация в сфере труда, увольнение без законного основания или с нарушением установленного порядка, незаконный перевод на другую работу, необоснованное привлечение к дисциплинарной ответственности и др.

Виновное бездействие работодателя, нарушающее права работника, проявляется, например, в нарушении правил ведения техпроцесса (неустранение неисправности в оборудовании, непринятие необходимых мер по обеспечению работника сырьем, материалами, полуфабрикатами надлежащего качества, неознакомление его с новыми или обновленными технологическими инструкциями, правилами охраны труда, что обусловило выпуск бракованной продукции, а соответственно, и уменьшение заработка работника).

Виновное бездействие работодателя может иметь место в случае неисполнения решений судебных органов о восстановлении незаконно уволенного работника на прежней работе и т. п.

Моральный вред, причиненный работнику в процессе труда, компенсируется в денежной форме. Размер ее определяется соглашением сторон. Если работник в переговорах с работодателем не смог договориться о необходимости компенсации морального вреда, либо стороны не достигли соглашения по его размеру, то работник может обратиться в суд. Суд вправе удовлетворить требования работника, если будет доказан факт виновного причинения ему работодателем морального вреда. В этом случае размер возмещения работнику определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ч. 2 ст. 237 ТК РФ).

По мнению Верховного Суда РФ, размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных либо физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

## 2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником нотариуса

Прежде чем рассмотреть дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником нотариуса, необходимо определить порядок назначения на должность помощника нотариуса.

 Права и обязанности помощника нотариуса определяются Основами законодательства Российской Федерации о нотариате, утвержденными Верховным Советом Российской Федерации от 11.02.1993 г. N 4462-1 (далее - Основы о нотариате), трудовым законодательством и трудовым договором между нотариусом и помощником нотариуса.

 Помощником нотариуса в Российской Федерации может быть гражданин Российской Федерации (часть 1 статьи 19.1 Основ о нотариате):

 • получивший высшее юридическое образование в имеющей государственную аккредитацию образовательной организации высшего образования;

 • сдавший квалификационный экзамен.

 Согласно части 2 статьи 2 Основ о нотариате помощником нотариусом не может быть лицо:

 • имеющее гражданство (подданство) иностранного государства или иностранных государств, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

 • признанное недееспособным или ограниченное в дееспособности решением суда, вступившим в законную силу;

 • состоящее на учете в наркологическом или психоневрологическом диспансере в связи с лечением от алкоголизма, наркомании, токсикомании, хронических и затяжных психических расстройств;

 • осужденное к наказанию, исключающему возможность исполнения обязанностей нотариуса, по вступившему в законную силу приговору суда, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости за умышленное преступление;

 • представившее подложные документы или заведомо ложные сведения при назначении на должность нотариуса;[[5]](#footnote-5)

 • ранее освобожденное от полномочий нотариуса на основании решения суда о лишении права нотариальной деятельности по основаниям, установленным Основами законодательства о нотариате, в том числе в связи с неоднократным совершением дисциплинарных проступков или нарушением законодательства (за исключением случаев сложения нотариусом полномочий в связи с невозможностью исполнять профессиональные обязанности по состоянию здоровья).

Помощник нотариуса, в силу абзаца 3 статьи 19.1 Основ о нотариате, по поручению и под ответственность нотариуса вправе:

 - участвовать в подготовке совершения нотариальных действий;

 - составлять проекты нотариально оформляемых документов;

 - давать разъяснения по вопросам совершения нотариальных действий;

 - осуществлять сбор необходимых информации, документов, сведений, передачу документов в рамках процедур государственной регистрации прав;

 - получать свидетельства и иные документы, составлять проекты документов, производить записи в реестрах и иных документах нотариуса;

 - участвовать в формировании нотариального архива;

 - осуществлять другую подготовительную работу и иную необходимую для совершения нотариального действия работу.

 Назначение на должность помощника нотариуса в государственной нотариальной конторе осуществляется в порядке, установленном федеральным органом юстиции.

 Назначение на должность помощника нотариуса, занимающегося частной практикой, осуществляется нотариусом с согласия нотариальной палаты. Нотариальная палата должна рассмотреть обращение нотариуса и направить ответ в течение пяти рабочих дней со дня получения обращения.

 Согласно статье 4 Федерального закона от 29.12.2014 г. N 457-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) был дополнен новой статьей 351.4, положения которой устанавливают дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником, работником нотариуса.

 Прекращение трудового договора - это расторжение, прерывание, истечение срока действия трудового договора и увольнение работника.

 В частности, статьей 351.4 ТК РФ определено, что наряду с основаниями, предусмотренными главой 13 ТК РФ, дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником нотариуса могут быть установлены статьей 19.1 Основ о нотариате.

 Общие основания, по которым может быть расторгнут трудовой договор с помощником нотариуса предусмотрены главой 13 ТК РФ. В данную главу входят следующие статьи:

 - статья 77 "Общие основания прекращения трудового договора";

 - статья 78 "Расторжение трудового договора по соглашению сторон";

 - статья 79 "Прекращение срочного трудового договора";

 - статья 80 "Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)";

 - статья 81 "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя";

 - статья 82 "Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя";

 - статья 83 "Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон";

 - статья 84 "Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора";

 - статья 84.1 "Общий порядок оформления прекращения трудового договора".

 В силу статьи 19.1 Основ о нотариате прекращение трудового договора с помощником нотариуса осуществляется также по основаниям прекращения полномочий нотариуса в соответствии со статьей 12 Основ о нотариате.[[6]](#footnote-6)

 Согласно пункту 1 данной статьи должность нотариуса ликвидируется согласно Порядку учреждения и ликвидации должности нотариуса, утвержденному Приказом Минюста России от 23.12.2009 г. N 430 (далее - Порядок N 430).

 В пункте 1 Порядка N 430 отмечено, что решение о ликвидации должности нотариуса принимается территориальным органом Министерства юстиции Российской Федерации по согласованию с нотариальной палатой в субъекте Российской Федерации.

 Решение о ликвидации должности нотариуса оформляется приказом территориального органа. Приказом территориального органа о ликвидации должностей нотариусов ликвидируются должности нотариусов, занимающихся частной практикой, и (или) нотариусов, работающих в государственной нотариальной конторе.

 Приказ территориального органа о ликвидации должности нотариуса издается в пятнадцатидневный срок после:

 • принятия органом государственной власти субъекта Российской Федерации решения об изменении количества должностей нотариусов в нотариальном округе;

 • издания территориальным органом Министерства юстиции Российской Федерации в установленном порядке приказа о переводе нотариуса, работающего в государственной нотариальной конторе, на должность нотариуса, занимающегося частной практикой. В этом случае, принимается решение о ликвидации должности нотариуса в государственной нотариальной конторе и об учреждении должности нотариуса, занимающегося частной практикой, которое оформляется приказом территориального органа.

 С этой целью территориальным органом или нотариальной палатой незамедлительно инициируется принятие решения о ликвидации должности нотариуса.

 Решение о ликвидации должности нотариуса может быть принято только в отношении вакантной должности нотариуса.

 В приказе территориального органа о ликвидации должности нотариуса указываются:

 - основание принятия решения о ликвидации должности нотариуса;

 - наименование нотариального округа, в котором ликвидируются должности нотариуса.

 Согласно части 5 статьи 12 Основ о нотариате трудовой договор с помощником нотариуса также должен быть прекращен по решению суда о лишении его права нотариальной деятельности в случаях:

 • осуждения его за совершение умышленного преступления - после вступления приговора в законную силу;

 • ограничения дееспособности или признания недееспособным в установленном законом порядке;

 • по ходатайству нотариальной палаты за неоднократное совершение дисциплинарных проступков, нарушение законодательства, а также в случае невозможности исполнять профессиональные обязанности по состоянию здоровья (при наличии медицинского заключения) и в других случаях, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации;

 • признания его банкротом в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)".

 Таким образом, для освобождения от полномочий нотариуса, занимающегося частной практикой, необходим только вступивший в законную силу судебный акт - приговор или решение суда общей юрисдикции, вынесенные по определенным законом фактическим ситуациям.[[7]](#footnote-7)

# Список использованной литературы

Нормативно правовые акты

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)

Основная литература

1.Белянинова, Ю. В. Трудовое право / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2016. - 220 c.

2. Белянинова, Ю. В. Трудовое право. Учебный курс / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2017. - 222 c.

3. Галаганов, В. П. Право социального обеспечения. Практикум. Учебное пособие / В.П. Галаганов. - М.: Академия, 2015. - 160 c.

4. Головина, С. Ю. Трудовое право. Учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. - М.: Юрайт, 2014. - 398 c.

5. Дзгоева-Сулейманова, Ф. О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2016. - 176 c.

6. Егоров, В. И. Трудовой договор (+ электронный учебник) / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. - М.: КноРус, 2017. - 464 c.

7. Трудовое право России. Учебник. - М.: Проспект, 2016. - 624 c.

1. Дзгоева-Сулейманова, Ф. О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2016. - 176 c. [↑](#footnote-ref-1)
2. Белянинова, Ю. В. Трудовое право. Учебный курс / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2017. - 222 c. [↑](#footnote-ref-2)
3. Галаганов, В. П. Право социального обеспечения. Практикум. Учебное пособие / В.П. Галаганов. - М.: Академия, 2015. - 160 c. [↑](#footnote-ref-3)
4. Головина, С. Ю. Трудовое право. Учебник / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. - М.: Юрайт, 2014. - 398 c. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовое право России. Учебник. - М.: Проспект, 2016. - 624 c. [↑](#footnote-ref-5)
6. Егоров, В. И. Трудовой договор (+ электронный учебник) / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. - М.: КноРус, 2017. - 464 c. [↑](#footnote-ref-6)
7. Белянинова, Ю. В. Трудовое право / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2016. - 220 c. [↑](#footnote-ref-7)