

Министерство образования и науки Республики Татарстан  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
«Сабинский аграрный колледж»



Утверждаю:

Директор

ГАОУ «Сабинский аграрный колледж»

З.М.Викмухаметов

31 августа 2021

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной  
дисциплине

**ОП.07 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

общего профессионального цикла программы подготовки специалистов  
среднего звена

**ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

**23.02.07 ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И РЕМОНТ  
ДВИГАТЕЛЕЙ, СИСТЕМ И АГРЕГАТОВ АВТОМОБИЛЕЙ**

Фонд оценочных средств разработан на основе «Федерального государственного образовательного стандарта» среднего профессионального образования по специальности 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей оборудования и рабочей программы учебной дисциплины ОП.07 правовое обеспечение профессиональной деятельности

ОДОБРЕН

на предметно-цикловой комиссии  
мастеров п/о и технических дисциплин  
ГАПОУ «Сабинский аграрный колледж»

Протокол № 1 от «25» августа 2021 г.  
Председатель ПЦК

Ибрагимов Р.Т.

ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО

на педагогическом совете ГАПОУ «Сабинский аграрный колледж»  
Протокол № 1 от «28» августа 2021 г.

Председатель педагогического совета

Загидуллина Р.М.

Согласовано

Зам. директора по ТО

Ибрагимов Р.М.  
31 августа 2021

Разработал: преподаватель ГАПОУ «Сабинский аграрный колледж» Загидуллина Регина,  
Расимовна

## **1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины ОП.07 Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

ФОС включают контрольные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена.

ФОС разработаны в соответствии с программой подготовки специалистов среднего звена по специальности 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей оборудования программой дисциплины Правовое обеспечение профессиональной деятельности..

1. Конечными результатами освоения учебной дисциплины являются знания и умения обучающегося.

2. Конечные результаты являются объектом оценки в процессе аттестации по учебной дисциплине. Формой аттестации по учебной дисциплине является экзамен.

В процессе освоения программы учебной дисциплины осуществляется текущий контроль.

## 2. РЕЗУЛЬТАТЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ, ПРОВЕРКЕ

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций:

Результаты освоения	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
<p>ОК 1 – ОК 11, ПК 5.3</p> <p>Умения:</p> <p>Использовать необходимые нормативно-правовые документы</p> <p>Применять документацию систем качества</p> <p>Защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным, трудовым и административным законодательством</p> <p>Анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения .</p> <p>Применять правовые нормы в деятельности подразделения по техническому обслуживанию и ремонту транспортных средств</p> <p>Знания:</p> <p>Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности, в том числе профессиональной сфере</p> <p>Организационно-правовые формы юридических лиц</p> <p>Основы трудового права</p> <p>Права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности</p> <p>Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения</p> <p>Правила оплаты труда</p> <p>Роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения</p> <p>Право социальной защиты граждан</p> <p>Понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника</p> <p>Виды административных правонарушений и административной ответственности</p> <p>Нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров</p> <p>Законодательные акты и нормативные документы,</p>	<p>Устный опрос.</p> <p>Письменный опрос.</p> <p>Оценка результатов самостоятельной работы.</p> <p>Защита индивидуального домашнего задания.</p> <p>Наблюдение и оценка решения профессиональных задач на практических занятиях.</p> <p>Презентация проектов.</p> <p>Экзамен.</p>

<p>регулирующие правоотношения в профессиональной деятельности</p>	
--	--

### **3. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины Правовые основы профессиональной деятельности.

КОС включают контрольные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

КОС разработаны в соответствии с программой подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности СПО 13.02.07 Электроснабжение (по отраслям); программой дисциплины Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

1. Конечными результатами освоения учебной дисциплины являются знания и умения обучающегося.

2. Конечные результаты являются объектом оценки в процессе аттестации по учебной дисциплине. Формой аттестации по учебной дисциплине является дифференцированный зачет.

В процессе освоения программы учебной дисциплины осуществляется текущий контроль.

3. Конечные результаты учебной дисциплины являются ресурсом для формирования следующих компетенций:

- профессиональных: ПК 5.3
- общих ОК 1 – ОК 11.

#### 4. РЕЗУЛЬТАТЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПОДЛЕЖАЩИЕ, ПРОВЕРКЕ

В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций:

<b>Результаты освоения</b>	<b>Показатели оценки результата</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<b>уметь:</b>		
-использовать необходимые нормативные документы;	Умение использовать необходимые нормативные документы	Текущий контроль: Опрос Тестирование Решение ситуационных задач
-защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;	Умение защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско - процессуальным и трудовым законодательством	
осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с действующим законодательством;	Умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с действующим законодательством;	
-определять организационно-правовую форму организации;	Умение определять организационно-правовую форму организации;	
-анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;	Умение анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения.	
<b>знать:</b>		
-основные положения Конституции Российской Федерации;	Знает и применяет основные положения Конституции Российской Федерации;	

-права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;	Знает и применяет права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;	Промежуточный контроль: Дифференцированный зачет
-основы правового регулирования коммерческих отношений в сфере профессиональной деятельности;	Знает правового регулирования коммерческих отношений в сфере профессиональной деятельности	
-законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;	Умение применять законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;	
-организационно-правовые формы юридических лиц;	Знает основные положения нормативных документов, регулирующих взаимоотношения с потребителями в Российской Федерации; организационно-правовые формы юридических лиц;	
-правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;	Знает правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;	
-права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;	Знает права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;	
-порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения; правила оплаты труда;	Знает порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;	
-роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;	Знает роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения	
- право социальной защиты граждан;	Знает право социальной защиты граждан	
-понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;	Знает понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника	
-виды административных правонарушений и административной ответственности;	Знает виды административных правонарушений и административной ответственности;	
-нормы защиты нарушенных прав и	Знает формы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров	



судебный порядок разрешения споров.		
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам		
ОК 2. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности	формулирование цели собственной деятельности, выбор методы и способы решения профессиональных задач, анализирование качества выполнения профессиональных задач.	
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие	Демонстрирование способности принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, решение типовых управленческих задач, проявление ответственности за результаты собственной деятельности.	
ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами	использование информации для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста	умение использования информационно-коммуникационные технологий в профессиональной деятельности.	
ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей	демонстрация способности эффективно общаться с преподавателями, студентами, представителями работодателя. - наблюдение и оценка на практических занятиях, в процессе учебной (производственной) практики; - оценка портфолио работ и документов обучающегося.	

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	проявление способности оказать и принять взаимную помощь. - наблюдение и оценка на практических занятиях, в процессе учебной деятельности - полнота анализа взаимодействия со студентами, преподавателями и учебной бухгалтерии	
ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности	рациональная организация самостоятельных занятий при изучении предмета	
ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности	- полнота анализа инноваций в области документирования хозяйственных операций и ведения бухгалтерского учета имущества организации	
ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке	Полнота анализа профессиональной документацией на государственном и иностранном языке	
ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере	Организация предпринимательской деятельности в профессиональной сфере	
ПК 5.3 Осуществлять организацию и контроль деятельности подразделения по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств.	Организация контроля деятельности подразделения по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств.	

## 5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1.Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Текущий контроль по дисциплине Правовое обеспечение профессиональной деятельности осуществляется на учебных занятиях в ходе изучения каждой темы в виде устного и письменного контроля, выполнения практических работ, тестирования.

Промежуточный контроль проводится в 6 учебном семестре в форме экзамена

## 5.2. Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения по дисциплине

№ п/п	Контрольно-оценочное мероприятие	Объект контроля (темы/компетенции)	Контролируемые У, З, ОК, ПК	Форма контроля
1	Текущий контроль	Тема 1.1. Правовое регулирование профессиональной деятельности	У 1, З 1-4 ОК 2-5	Опрос
				Практическая работа
2	Текущий контроль	Тема 1.2. Правовое положение субъектов профессиональной деятельности	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
3	Текущий контроль	Тема 2.1. Понятие и классификация юридических лиц	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
4	Текущий контроль	Тема 2.2. Правовые основы несостоятельности (банкротства)	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
5	Текущий контроль	Тема 2.3. Гражданско-правовой договор	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
6	Текущий контроль	Тема 3.1. Трудовое право, как отрасль права.	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
7	Текущий контроль	Тема 3.2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
8	Текущий контроль	Тема 3.3. Трудовой договор	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
9	Текущий контроль	Тема 3.4. Коллективный договор.	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
10	Текущий контроль	Тема 3.5. Рабочее время и время отдыха.	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
11	Текущий контроль	Тема 3.6. Заработная плата.	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
12	Текущий контроль	Тема 3.7. Трудовая дисциплина и ответственность	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
13	Текущий контроль	Тема 3.8. Трудовые споры.	У1-2, З 1-4	Опрос

			ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Практическая работа
14	Текущий контроль	Тема 4.1. Ответственность субъектов предпринимательской деятельности	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
15	Текущий контроль	Тема 5. 1.Административные правонарушения и административная ответственность	У1-2, З 1-4 ОК 2-5, ПК 3.1-3.4	Опрос
				Практическая работа
16	Промежуточный контроль	Дифференцированный зачет	У1-2, З 1-4	Вопросы

**3.2. Критерии и шкалы оценивания в результате изучения дисциплины при проведении текущего контроля и промежуточной аттестации:**

Шкалы оценивания	Критерии оценивания
5 (отлично)	Обучающийся правильно ответил на теоретические и практические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при выполнении упражнений, иных заданий. Ответил на все дополнительные вопросы.
4 (хорошо)	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы, показал хорошие знания в рамках учебного материала. Выполнил с небольшими неточностями практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при овладении учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов.
3 (удовлетворительно)	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при овладении учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы.
2 (неудовлетворительно)	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов.
Критерии оценивания тестовых заданий:	
5 (отлично)	Выполнено 85% - 100% теста.
4 (хорошо)	Выполнено 65% - 84% теста.
3 (удовлетворительно)	Выполнено 50% - 64% теста.
2 (неудовлетворительно)	Выполнено менее 50% теста.

#### **4. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ.**

##### **Тема 1.1. Правовое регулирование профессиональной деятельности**

###### **Вопросы для опроса:**

1. Расскажите о системе источников права, регулирующих отношения в сфере профессионального образования.
2. Назовите основные международные документы, регламентирующие сферу профессионального образования.
3. Какое значение имеют международные акты в правовом обеспечении профессионального образования?
4. Каковы особенности системы внутригосударственных источников образовательного права?
5. Раскройте законодательные основы профессионального образования

###### **Практическая работа №1**

Тема: «Составление отдельных видов хозяйственных договоров».

Цель работы: закрепление полученных теоретических знаний на практике по составлению проектов хозяйственных договоров различных видов.

Порядок выполнения работы:

1. Представить теоретический обзор отдельного вида хозяйственного договора по выбору, указав основные элементы и в содержании договора и условия его заключения.
2. Составить один по выбору проект договора (договор подряда, договор на выполнение научно-исследовательских работ, договор купли-продажи, договор хранения, договор купли-продажи недвижимости, договор поставки, договор аренды)

##### **Тема 1.2. Правовое положение субъектов профессиональной деятельности**

###### **Вопросы для опроса:**

1. Что отличает правовые нормы от других социальных норм?
2. Какова структура системы права?
3. Какова важность и значимость регулирования экономических отношений в современных условиях?
4. Назовите признаки предпринимательской деятельности?
5. В чем различие между гражданской правоспособностью и дееспособностью?
6. В чем особенность статуса индивидуальных предпринимателей?

###### **Практическая работа №2**

**Задача № 1.** Гражданин Морозов решил открыть магазин по комиссионной продаже автомотозапчастей и агрегатов, принятых от населения. Однако комиссия местной администрации отказалась регистрировать его как предпринимателя. Аргументы комиссии: в перечне индивидуальной трудовой деятельности нет такого вида работ и, кроме того, люди будут приносить на комиссию ворованные вещи.

Вопросы:

1. Что понимается под предпринимательской деятельностью?
2. Правомерен ли отказ комиссии в регистрации Морозова как предпринимателя и почему?
3. Куда может обратиться Морозов с жалобой?

##### **Тема 2.1. Понятие и классификация юридических лиц**

###### **Вопросы для опроса:**

1. Охарактеризуйте понятие и признаки юридического лица, его правоспособность.
2. Являются ли филиалы и представительства юридическими лицами?
3. Назовите стадии и процедуру возникновения юридических лиц.
4. Перечислите виды и способы прекращения юридических лиц.
5. Назовите и охарактеризуйте процедуры банкротства юридического лица

##### **Тема 2.2. Правовые основы несостоятельности (банкротства)**

###### **Вопросы для опроса:**

1. Назовите признаки банкротства.
2. Кто не может быть признан несостоятельным (банкротом)?

3. На каких лиц законодатель возлагает обязанность по подаче заявления в арбитражный суд о признании должника несостоятельным (банкротом)?
4. Каковы основная цель и правовые последствия введения арбитражным судом наблюдения?
5. В чем суть финансового оздоровления?
6. Что означает для должника введение моратория на удовлетворение требований кредиторов?
7. Какие меры могут быть использованы для восстановления платежеспособности должника в ходе проведения внешнего управления?
8. Что такое конкурсная масса?
9. При каких условиях мировое соглашение подлежит утверждению арбитражным судом?
10. Требования каких кредиторов, удовлетворенные в результате заключения мирового соглашения, впоследствии признанного недействительным, считаются погашенными?

### **Тема 2.3. Гражданско-правовой договор**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение понятия «договор». Раскройте содержание принципа свободы договора.
2. Какова роль договора в условиях рыночной экономики?
3. Какие условия составляют содержание договора? Охарактеризуйте каждую группу данных условий.
4. В каких формах может заключаться договор?
5. Охарактеризуйте письменную форму заключения договора и перечислите случаи, в которых данная форма является необходимой.
6. Опишите общий порядок заключения договора.
7. Каким образом стороны договора могут изменить заключенное между ними соглашение или расторгнуть его?

#### **Практическая работа №3**

##### **Задача 1**

Кооператив «Алеко» послал предложение о поставке своей продукции ООО «Темп» и получил от последнего акцепт в пределах указанного в договоре срока в 12 часов. Через три часа был получен отзыв на этот акцепт (то есть акцепт был отозван). Кооператив связался с акцептантом и попросил объяснений. ООО «Темп» ответило, что уже после того, как акцепт был выслан, появилась фирма, предложившая аналогичную продукцию по более низкой цене. Таким образом, обстоятельства резко изменились, и ООО «Темп» решило отозвать свой акцепт. Кооператив «Алеко» обратился в суд с требованием исполнения обязательств ООО «Темп». Суд отказал кооперативу в удовлетворении иска. Разрешите спор.

##### **Задача 2**

Торговая фирма «Апекс» и ООО «Дары Кубани» заключили договор купли-продажи на приобретение нескольких тонн семян подсолнечника. Продавцом выступало ООО «Дары Кубани». Определите, кто в данном обязательстве является кредитором, а кто должником. Какие основные обязанности возникают у субъектов по данному договору?

##### **Задача 3**

По договору купли-продажи фирма «Контакт» должна была поставить ООО «Барс» текстильные изделия и фурнитуру. Договором оговаривались сроки поставки, наименования товаров, их цена и форма оплаты.

Определите, будет ли данный договор считаться заключенным?

##### **Задача 4**

Торговая фирма «Арма» заключила с фирмой «Астраханские арбузы» договор поставки 5 тонн арбузов. Покупателем выступала фирма «Арма». По условиям договора товар должен был быть доставлен самим покупателем после его полной оплаты. Однако в пути одна из машин перевернулась, отчего часть приобретенного товара пришла в негодность. Причем в договоре не был оговорен момент перехода риска случайной гибели, порчи, повреждения товара от продавца к покупателю. Определите момент перехода этого риска в данном случае.

### **Задача 5**

Предприятие А заключило договор мены с предприятием Б. Обменялись они специальным оборудованием для отделки мебели. Предприятие А свои обязательства выполнило, передав свое оборудование, а предприятие Б не торопилось. Причем, получив оборудование от предприятия А, предприятие Б поспешило сдать часть его в аренду предприятию В. Определите, имело ли право предприятие Б распоряжаться переданным ему по договору мены имуществом? Было ли оно его собственником?

### **Тема 3.1. Трудовое право, как отрасль права.**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение трудового права. Из каких частей оно состоит?
2. Изобразите в виде схемы систему источников трудового права по мере убывания их юридической силы. Охарактеризуйте место и значение каждого источника трудового права в этой системе.
3. Дайте определение трудового правоотношения. Из каких элементов оно состоит?
4. Что является основанием возникновения трудового правоотношения?
5. Какие виды трудовой правоспособности вам известны?
6. Каково содержание трудовой правоспособности работника?
7. Каково содержание трудовой правоспособности работодателя?

#### **Практическая работа №4**

**Вопрос 1.:** Работнику при увольнении (1 марта) была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Работник был ознакомлен с приказом об увольнении под роспись. 10 августа того же года уволенный работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя суммы недополученной компенсации. Суд иск принял, несмотря на то что сроки обращения в суд истекли. На каком основании суд счел возможным принять исковое заявление уволенного работника?

**Вопрос 2:** Я прошла два разных собеседования для трудоустройства на новое место работы, и мне было объявлено, что, пока будут формировать пакет документов для оформления, я должна выйти на работу.

В первый рабочий день меня обязали участвовать в тестировании для определения уровня интеллекта новых сотрудников. Однако на второй день руководство организации мне объявило, что результаты тестирования невысоки и, соответственно, меня увольняют. Насколько все это законно и могу ли я обратиться в суд?

**Вопрос 3:** Может ли работодатель применить дисциплинарное взыскание работнику за время его отсутствия на рабочем месте в связи со сбоем в работе общественного транспорта?

**Вопрос 4:** Меня пригласили на работу в другую организацию, но, оформив перевод, новый работодатель заявил, что передумал принимать меня на работу. Как следует мне поступить и имел ли работодатель право отказать мне в заключении трудового договора? Будет ли мне оплачен вынужденный прогул?



**Вопрос 5:** Новый сотрудник организации, отработав месяц, получил на руки заработную плату в размере, намного меньше того, который указан в подписанном сторонами трудовом договоре. При выяснении всех обстоятельств работнику бухгалтерией организации была представлена копия приказа о его назначении на должность, в котором указан именно тот размер оплаты труда, который был им получен (за минусом подоходного налога). Насколько законны действия администрации и что делать сотруднику в данной ситуации?

**Вопрос 6:** Руководство организации вынудило некоторых сотрудников уволиться по собственному желанию. Как они могут защитить свои права и куда следует обжаловать приказы об увольнении?

**Вопрос 7:** Допустившему дисциплинарный проступок сотруднику было объявлено взыскание. Насколько это законно, если никаких объяснений у него не затребовали и взыскание было объявлено по истечении двух месяцев с момента совершения им дисциплинарного проступка?

**Вопрос 8:** Администрация предприятия установила программистам испытательный срок продолжительностью пять месяцев. По истечении трех месяцев их уволили как не выдержавших испытательного срока. Насколько это правомерно?

#### **ОТВЕТЫ на тему «Решение индивидуальных трудовых споров»**

**Ответ 1:** Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора определены в ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ: за разрешением спора об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; за разрешением иных споров (в том числе связанных с неправильным исчислением заработной платы и иных причитающихся работнику сумм) - в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В споре относительно правильности определения размера причитающейся работнику компенсации за неиспользованные отпуска следует исходить из того, что днем, когда работник должен был узнать о нарушении своего права, является день выплаты ему суммы компенсации (день подписания работником платежной ведомости или расходного ордера, составленных на основании записки-расчета при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по форме N Т-61, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Если работнику 1 марта были выплачены суммы заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска и это подтверждается его подписью в одном из названных документов (платежной ведомости или расходном ордере), то срок обращения в суд с иском о выплате компенсации за неиспользованные отпуска в полном объеме в соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК РФ истек 1 июня.

Вместе с тем следует исходить из того, что работник может подать исковое заявление в суд и по истечении трехмесячного срока (например, как в описанном в вопросе случае - в августе), а суд рассмотреть его и разрешить спор по существу, предварительно восстановив пропущенный по уважительной причине срок обращения в суд, руководствуясь ч. 3 ст. 392 ТК РФ.

В п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс

не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление. Вопрос о соблюдении сроков обращения в суд разрешается судом в соответствии с ч. 1 ст. 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, и на основании ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, устанавливающей, что в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом установленного федеральным законом срока обращения в суд (если такое возражение будет заявлено).

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок, руководствуясь ч. 3 ст. 392 ТК РФ.

Если в предварительном судебном заседании будет установлено, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, то судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Таким образом, работник имеет право подать в суд заявление о восстановлении пропущенного срока с указанием уважительной причины пропуска.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику (истцу) своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, такие, как болезнь, нахождение в длительной командировке, осуществление ухода за тяжелобольными членами семьи, невозможность обращения в суд вследствие обстоятельств непреодолимой силы (стихийного бедствия, пр.).

**Ответ 2:** При ответе на данный вопрос следует учитывать, что, во-первых, сначала должен быть заключен трудовой договор (на основании норм ст. 67 ТК РФ), и, во-вторых, прием на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ должен быть оформлен приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу необходимо объявить работнику под расписку в трехдневный срок с момента подписания трудового договора.

При приеме нового сотрудника на работу на работодателя возложена именно обязанность (помимо совершения указанных выше действий) ознакомить его с имеющимися в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, касающимися трудовой деятельности работника.

Одновременно следует учитывать следующее.

Согласно норме ст. 16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений является фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Кроме того, на основании нормы абз. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, а на основании ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель

обязан сообщить причину отказа в письменной форме. При этом отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Так как на основании норм ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, в случае, если физическое лицо считает необходимым в данном случае восстановить свои нарушенные права, оно может это сделать, обратившись в суд.

**Ответ 3:** В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Согласно абз. 1 - 3 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (абз. 6 и 7 ст. 193 ТК РФ).

Таким образом, из положений ст. ст. 192 и 193 ТК РФ следует, что применение дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка - это право, а не обязанность работодателя. При этом вопрос о его применении решается с учетом тяжести совершенного проступка, наличия в объяснениях работника смягчающих обстоятельств, а также его профессиональной пригодности. Работодатель не вправе применять иные формы дисциплинарного взыскания, кроме тех, которые перечислены в ст. 192 ТК РФ.

**Ответ 4:** На основании ст.391 Трудового кодекса РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу. В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст.ст.19, 37 Конституции РФ, ст.ст.2, 3, 64 ТК РФ, ст.1 Конвенции МОТ N 111 1958 г. о

дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст.8, ч.1 ст.34, ч.1 и 2 ст.35 Конституции РФ и абз.2 ч.1 ст.22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.2 и 3 ст.64 ТК РФ); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч.4 ст.64 ТК РФ).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

При этом на основании норм ст.394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

**Ответ 5:** Нормами ст.68 Трудового кодекса РФ установлено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Из рассматриваемой ситуации можно сделать вывод о том, что в нарушение норм ст.ст.22 и 68 ТК РФ работник не был под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора ознакомлен с приказом (распоряжением) работодателя о его приеме на работу и по этой причине действия работодателя неправомерны.

Если права работника нарушены и работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, то на основании ст.385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам.

**Ответ 6:** На основании норм ст.ст.381 и 382 Трудового кодекса РФ индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В соответствии со ст.386 ТК РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам определен в ст.387 ТК.РФ.

При этом на основании норм ст.389 ТК РФ решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

При этом следует обратить внимание на нормы ст.391 ТК РФ, в соответствии с которыми в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

В частности, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Также необходимо учитывать, что согласно ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

**Ответ 7:** Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ. Так, на основании норм указанной статьи до применения

дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

При этом дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Учитывая изложенное и принимая во внимание нормы ст.22 ТК РФ, работодателем при наложении на работника дисциплинарного взыскания должен быть точно соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания. В ситуации, если работодателем такой порядок не соблюден или нарушен, наложение взыскания незаконно и может быть обжаловано работником.

**Ответ 8:** В соответствии со ст.70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

При этом срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Таким образом, действия администрации, связанные с увольнением работников за пределами испытательного срока, незаконны, и уволенные сотрудники могут обжаловать действия администрации в суде, так как согласно ст.391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.

### **Тема 3.2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Кто является сторонами трудовых отношений?
2. Какие субъекты относятся к субъектам отношений производных от трудовых?
3. Каково содержание трудовой правоспособности работника?
4. Каково содержание трудовой правоспособности работодателя?
5. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.

### Тема 3.3. Трудовой договор

#### Вопросы для опроса:

1. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.
2. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.
3. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?
4. Как происходит оформление работника на работу? 167
5. Что такое перевод? Чем он отличается от перемещения?
6. Какие основания прекращения трудового договора вам известны?
7. Опишите порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
8. В каких случаях трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя?

#### Практическая работа №5

В научно-исследовательский институт были приняты на работу Сидорова М., 20 лет, в качестве машинистки, Агапова Е., 14 лет, в качестве курьера, инженер Петров П. в связи с переводом из другого предприятия. С ними был заключен трудовой договор. При проверке соблюдения трудового законодательства правовой инспекцией труда в акте ревизии было указано на следующие нарушения при заключении трудового договора:

- Сидорова М. и Агапова Е. приняты без предварительного медицинского освидетельствования

- Агапова Е. – без согласия одного из родителей.

- инженер Петров П. принят с испытательным сроком, хотя он принят в связи с переводом из другого предприятия по согласованию между руководителями предприятий.

*Охарактеризуйте порядок заключения трудового договора. Правильно ли заключение трудовой инспекции.*

#### Образец решения

<i>Алгоритмы</i>	Конкретное соответствие задания предложенному алгоритму
1. Установление особых условий при заключении трудового договора	Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ). В соответствии со ст. 63 ТК РФ прием на работу допускается с 16 лет. С 14 – летнего возраста допускается прием лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях начального и среднего профобразования, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения в свободное от учебы время с согласия родителей, усыновителей или попечителей. Лица моложе 21 года принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра (ст. 69 ТК РФ). Испытательный срок устанавливается по соглашению сторон (ст. 70 ТК РФ). В соответствии с трудовым кодексом издается приказ.
2. Установление нарушений трудового законодательства и привлечение виновных в установленном порядке к ответственности	При заключении трудового договора нарушены положения ст. 63 ТК РФ при приеме на работу с 14 лет без согласия родителей, ст. 69 о необходимости медицинского освидетельствования лиц в возрасте до 21 года, а также ст. 70 ТК РФ при установлении испытательного срока.

**Вывод:** Таким образом, в данной ситуации при заключении трудового договора в научно-исследовательском институте нарушены положения законодательства о труде о приеме на работу лиц, не достигших 15 лет (ст. 63), а также ст. 69 ТК РФ о медицинском освидетельствовании лиц до 21 года. Также неправомерно установление испытательного срока инженеру Петрову, так как при приеме на работу в связи с переводом из другого предприятия испытательный срок не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

Правовая инспекция труда предъявляет работодателям и должностным лицам обязательные для исполнения предписания и может потребовать привлечения виновных к ответственности в соответствии с п. 8. Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве Труда РФ (Рострудинспекции).

### **Тема 3.4. Коллективный договор.**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Какие нормативные акты регулируют порядок заключения коллективных договоров и соглашений?
2. Раскройте понятие, стороны и роль коллективного договора.
3. Каков порядок заключения коллективного договора.
4. Каков порядок изменения коллективного договора.
5. Каков порядок расторжения коллективного договора.

#### **Практическая работа №6**

##### **Задача 1**

За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Винокур бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяку, две бутылки пива и распили их. После этого Галкин пошел домой, а Винокур вернулся на объект, чтобы закончить, как он объявил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом.

Через три дня после дачи письменных объяснений Галкин и Винокур были уволены по п.6 б ст. 81 ТК РФ.

*Законно ли увольнение Галкина и Винокура по п.6 б ст.81 ТК РФ?*

*Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?*

##### **Задача 2**

При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 500 рублей для появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение. *Правомерно ли такое предложение?*

### **Тема 3.5. Рабочее время и время отдыха.**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение рабочего времени и поясните.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).
5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.



6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?
7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?
8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

### **Практическая работа №7**

**Задача 1.** Семенова поступила на работу на швейное объединение "Софья" кладовщиком готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через два года работы она обратилась к работодателю с просьбой установить ей 4-часовой рабочий день, т.к. она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. При этом, Семенова предоставила все необходимые документы. Однако работодатель отказал ей в удовлетворении просьбы, предложив уволиться по собственному желанию.

Правомерны ли действия работодателя? Ответ обоснуйте.

Ответ:

Действия работодателя не правомерны.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ст.93 «неполное рабочее время»).

### **Тема 3.6.Заработная плата.**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Какие существуют распространенные способы оплаты труда?
2. Что понимают под организацией оплаты труда на микроуровне (на уровне предприятий и учреждений) и каковы ее элементы?
3. Что такое тарифное нормирование заработной платы?
4. Каковы назначение и разновидности тарифно-квалификационных справочников?
5. Что такое тарифные ставки работников низшего квалификационного разряда и каковы их разновидности?
6. Как рассчитывают минимальную тарифную ставку на предприятии?
7. Что такое тарифные сетки, каково их назначение и виды?
8. Как определяют средние тарифные коэффициенты рабочих и работ?
9. Как рассчитывают средние тарифные разряды рабочих и работ?
10. Как вычисляют среднечасовые тарифные ставки оплаты рабочих и работ?
11. Каким образом осуществляется тарифное нормирование заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих?
12. Что понимают под доплатами и надбавками к тарифным ставкам и окладам и каковы их разновидности?
13. Какие используют системы сдельной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
14. Какие используют системы повременной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
15. Каково назначение сдельной расценки и как она определяется?
16. Что понимают под нормированным заданием и каково его назначение?
17. Каково содержание положений о премировании?
18. В чем состоят особенности организации оплаты труда в производственных бригадах?
19. Какими способами рассчитывают бригадную сдельную расценку?
20. Какие существуют методы распределения коллективного заработка?

21. Каково назначение КТУ и какие предъявляются требования к его разработке?
22. В чем заключается сущность бестарифной системы оплаты труда?
23. Какова роль коэффициента квалификационного уровня в бестарифной системе оплаты труда?

### **Практическая работа №8**

**Вопрос 1:** Организация производит доплату до оклада работникам, находящимся в командировке производственного характера. 1. Вправе ли организация при исчислении налога на прибыль учесть в составе расходов на оплату труда расходы по начислению подобных выплат при условии, что они предусмотрены в локальном нормативном акте организации? 2. Учитывается при исчислении ЕСН начисленная работнику доплата до оклада за время нахождения в командировке?

**Вопрос 2:** В организации проходит практику студент. Он работает полный рабочий день. Обязана ли организация заключить со студентом трудовой договор? Нужно ли оплачивать практику?

**Вопрос 3:** Как рассчитать средний месячный заработок при ограниченной материальной ответственности работника в случае причинения им ущерба имуществу работодателя?

**Вопрос 4:** Возможна ли компенсация работнику неиспользованного отпуска за прошлые годы деньгами, если это не связано с увольнением работника?

**Вопрос 5:** Должен ли работодатель выплатить работнику средний заработок за время, когда он будет отсутствовать на работе в связи с вызовом в суд общей юрисдикции в качестве свидетеля по гражданскому делу?

#### **ОТВЕТЫ на тему «Заработная плата»**

**Ответ 1:** В соответствии со ст. 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Статьей 167 ТК РФ установлено, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

**Ответ 2:** Организация может заключить со студентом трудовой или гражданско-правовой договор на время прохождения им практики при условии, что он будет выполнять в интересах организации какие-либо работы или оказывать ей услуги. При наличии вакантного места нужного профиля студент может быть принят на работу в обычном порядке (п. 10 Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений профессионального образования, утвержденного Приказом Минобразования России от 25.03.2003 N 1154, далее - Положение). В этом случае все отношения между студентом и организацией будут регулироваться трудовым законодательством, в частности:

- учащийся принимается на работу по срочному трудовому договору (ст. 59 Трудового кодекса РФ);
- ему оформляется трудовая книжка, если она не была оформлена ранее (ст. 66 ТК РФ);

- практиканту выплачивается заработная плата в порядке и на условиях, установленных для всех работников. При этом оплата производится за фактически отработанное время по установленным окладам (ставка) (ст. 135 ТК РФ). Если заключается гражданско-правовой договор, то в нем предусматривают виды работ, входящие в программу практики студента, и все отношения строятся на основании гражданского законодательства. Со студентом может быть заключен договор подряда или договор возмездного оказания услуг. Работодатель обязан оплатить студенту выполненные в интересах организации работы, оказанные ей услуги в соответствии с заключенным договором (ст. ст. 702, 711, 779, 781 Гражданского кодекса РФ). Если практика не предполагает выполнения студентом каких-либо работ в интересах организации (например, он знакомится с производством, изучает организацию производственного процесса), то ни трудовой, ни гражданско-правовой договор не заключается, соответственно, и не выплачивается заработная плата (вознаграждение) (ст. 129 ТК РФ, ст. ст. 711, 781 ГК РФ). Напомним также, что в период прохождения практики за студентами сохраняется право на получение стипендии независимо от получения ими заработной платы по месту прохождения практики (п. 19 Положения).

**Ответ3:** При причинении ущерба работодателю с работника может быть взыскана либо вся сумма возмещения ущерба независимо от размера заработной платы работника (полная материальная ответственность), если это прямо предусмотрено законом, либо только сумма в пределах среднего месячного заработка работника (ограниченная материальная ответственность) (ст. ст. 241, 242 Трудового кодекса РФ). Таким образом, при ограниченной материальной ответственности требуется рассчитывать средний месячный заработок работника. Однако порядок этого расчета законодательно не установлен. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, далее - Положение) хотя и должно устанавливать особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ (п. 1 Положения), тем не менее ведет речь о случаях сохранения за работником среднего заработка, а не о ситуациях, когда средний месячный заработок взыскивается с работника.

Таким образом, на наш взгляд, возможно два варианта действий.

Первый из них - воспользоваться для расчета порядком расчета среднего заработка, предложенным Положением. В этом случае средний месячный заработок будет рассчитываться по формуле:

Средний месячный заработок = Сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период / Количество фактически отработанных работником дней (часов) в расчетном периоде x Количество рабочих дней (часов) в месяце причинения ущерба.

Второй - рассчитать именно средний месячный, а не просто средний заработок, по формуле:

Средний месячный заработок = Сумма фактически начисленной заработной платы за расчетный период / 12 мес.

Однако и в том и в другом случае важно выяснить вопрос о том, какие именно 12 месяцев образуют расчетный период. Поскольку размер ущерба оценивается на дату его причинения (ст. 246 ТК РФ), на наш взгляд, будет правильным рассчитывать средний месячный заработок за 12 месяцев, предшествующих месяцу причинения ущерба. Если же конкретную дату причинения ущерба установить невозможно, то размер ущерба будет

определяться на дату его обнаружения, а средний месячный заработок рассчитываться, соответственно, за 12 месяцев, предшествующих месяцу обнаружения.

Выбор же варианта расчета среднего месячного заработка остается за работодателем. К сожалению, судебной практики, подтверждающей правомерность применения какого-либо из предложенных вариантов, в нашем распоряжении нет.

**Ответ 4:** По общему правилу денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Однако такое строгое правило действует только с 06.10.2006 (п. 118 ст. 1, ст. 3

Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ "О внесении изменений Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации"). А раньше действовала другая, менее конкретная редакция ст. 126 ТК РФ. Норма звучала так: часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В результате сложилось два мнения по поводу применения положений указанной статьи. С одной стороны, допускалась выплата денежной компенсации за все количество дней неиспользованных отпусков, в том числе за прошлые годы, превышающих текущий основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Другая же точка зрения предполагала, что заменить денежной компенсацией можно только ту часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

Например, работник не использовал отпуск продолжительностью 28 календарных дней за прошлый год. Помимо этого он имел право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормируемый рабочий день продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ). При первом подходе в нынешнем году такой работник мог пойти в очередной отпуск на 28 дней, а за прошлогодние 28 дней и за дополнительные 3 дня получить денежную компенсацию. При втором подходе такой работник должен был отгулять 56 дней, получив компенсацию только за 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

При этом Роструд соглашался с правомерностью обеих точек зрения, отмечая, что решать этот вопрос нужно по соглашению работника и работодателя (Письмо Минтруда России от 25.04.2002 N 966-10).

Причем Минфин России разъяснял, что в составе расходов на оплату труда могли учитываться выплаченные компенсации за неиспользованный отпуск, исчисленные любым из вышеприведенных способов (Письмо от 16.01.2006 N 03-03-04/1/24).

Однако начиная с 06.10.2006 выплачивать компенсации за неиспользованный отпуск, когда это не связано с увольнением, действительно нельзя (ст. ст. 126, 127 ТК РФ, п. 118 ст. 1, ст. 3 Федерального закона N 90-ФЗ).

В случае нарушения этого запрета следует учитывать следующее.

Во-первых, не стоит забывать, что если налоговая инспекция выявит, что в результате действий работодателя нарушается трудовое законодательство, то она должна будет направить соответствующую информацию в органы, осуществляющие контроль по соблюдению трудового законодательства (Письмо МНС России от 20.02.2004 N 02-5-10/6). И это может обернуться для работодателя проверкой трудовой инспекцией и

административными штрафами (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Во-вторых, вопреки распространенному мнению выплата компенсаций за неиспользованный отпуск с нарушением норм ТК РФ не приведет к уменьшению общей налоговой нагрузки для организации по следующим причинам.

**Ответ 5:** Работник, вызванный в суд в качестве свидетеля, освобождается от работы с сохранением среднего заработка за время его отсутствия в связи с явкой в суд (ч. 2 ст. 95 Гражданского процессуального кодекса РФ, ст. 170 Трудового кодекса РФ). Однако обязанность работодателя состоит лишь в том, что он должен освободить работника от работы с сохранением места работы. А вот выплачивать компенсацию в виде среднего заработка в данном случае должен суд (ст. 170 ТК РФ). Такая компенсация выплачивается свидетелю после выполнения им своих обязанностей за счет сторон, участвующих в деле, или за счет средств соответствующего бюджета (ст. 96, ч. 1 ст. 97 ГПК РФ).

Таким образом, работодатель не должен выплачивать работнику средний заработок за время его отсутствия на работе по причине вызова в суд в качестве свидетеля.

Если же работодатель за свой счет выплатит работнику такую компенсацию, то эти затраты не могут учитываться в составе расходов при формировании налоговой базы по налогу на прибыль (п. 1 ст. 252, п. 16 ст. 270 НК РФ).

### **Тема 3.7. Трудовая дисциплина и ответственность**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение понятия «дисциплина труда». Назовите не менее трех причин, по которым соблюдение дисциплины труда работниками объективно необходимо.
2. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
3. Назовите и охарактеризуйте известные вам методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Дайте определение понятия «дисциплинарная ответственность». Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
5. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
6. Начертите схему, отражающую порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
7. Может ли работник обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание?
8. Опишите порядок снятия дисциплинарного взыскания.

#### **Практическая работа №9**

##### **Задача 1**

Кассир Иванова за отсутствие на рабочем месте во время рабочего дня получила выговор с занесением в трудовую книжку, а также лишена премии по итогам квартала.

*Какие дисциплинарные взыскания Вы знаете, как они оформляются и налагаются*

##### **Задача 2**

Администрация фабрики согласно с профсоюзным органом разработала и утвердила положение о выплате работникам фабрики вознаграждение по итогам работы за год. В соответствии с ним рабочему-станочнику Павлову, имеющему стаж работы на фабрике 15 лет, полагалось вознаграждение 40%, его среднего заработка. Но за появление на работе Павлова в нетрезвом состоянии директор фабрики полностью лишил Павлова вознаграждения.

*Правомерны ли действия директора*

##### **Задача 2**

#### **Образец решения**

Алгоритм умения	Конкретное соответствие ситуации предложенному алгоритму.
1. Установление наличия условий для выплаты вознаграждения по итогам годовой работы	В соответствии со ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплат и надбавок с учетом мнения профоргана. Указанные системы могут также устанавливаться коллективным договором. В соответствии с положением рабочему-станочнику Павлову, имеющему стаж работы на фабрике 15 лет, полагается вознаграждение 40% его среднего заработка.
2. Квалификация порядка лишения вознаграждения по итогам годовой работы или его уменьшения и выявления правомерности этого решения	Условие и порядок вознаграждения устанавливается локальным нормативным актом предприятия - положением о выплате этого вознаграждения. В это положение включается перечень дисциплинарных поступков, дающим право администрации уменьшить размер вознаграждения, либо полностью лишить его работника, совершившие такие проступки. За появление в нетрезвом состоянии на работе Павлов был лишен этого вознаграждения.

**Вывод:** Таким образом, действия администрации фабрики в отношении лишения Павлова вознаграждения по итогам годовой работы будут

правомерны, но только если такой проступок был включен в Положение о премировании.

### **Тема 3.8. Трудовые споры.**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение понятия «индивидуальный трудовой спор». Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).
2. Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
3. Дайте определение понятия «коллективный трудовой спор». Какие этапы включает в себя порядок разрешения коллективного трудового спора?
4. Опишите порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии.
5. Опишите порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника.
6. Как происходит разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже?
7. Что такое забастовка? В каком порядке она проводится?
8. В каких случаях забастовка может быть признана незаконной?

#### **Практическая работа №10**

##### **Задача 1**

Гражданин Прохоров обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу.

Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

##### **Ответ:**

Действия судьи не являются правомерными, так как в статье 391 пишут Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры. Об отказе в приеме на работу.

По данной статье судья должен был принять заявление истца и рассмотреть его в мировом суде.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные споры сторон по заявлениям: работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Заявление об оспаривании подзаконных нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти относится к подсудности Верховного Суда РФ. При подаче таких заявлений следует учитывать положения Постановления Конституционного Суда РФ от 27 января 2004 года N 1-П по делу о проверке конституционности отдельных положений п. 2 ч. 1 ст. 27, ч. 1, ч. 2 и ч. 4 ст. 251, частей второй и третьей ст. 253 ГПК РФ в связи с запросом Правительства РФ. Из данного Постановления следует, что суды общей юрисдикции не могут рассматривать заявления об оспаривании нормативных правовых актов Правительства РФ по вопросам, отнесенным к компетенции Правительства РФ федеральным законом, если в нем не имеется содержательной регламентации этого вопроса. Следовательно, в Верховном Суде РФ могут быть оспорены нормативные правовые акты Правительства РФ, если они изданы по вопросам, которые федеральным законом не отнесены к компетенции Правительства РФ, либо противоречат положениям федерального закона. В остальных случаях нормативные правовые акты Правительства РФ могут быть проверены Конституционным Судом РФ на предмет их соответствия Конституции РФ, в том числе и обозначенным в ней полномочиям Правительства РФ.

## **Задача 2**

Инженеру производственного отдела фабрики Смирновой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2009 г. От такого перевода Смирнова отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговаривалось конкретное место работы — производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Смирновой именно в цехе, откуда недавно уволился инженер. 14 апреля 2009 г. за отказ от перевода на работу в цех Смирновой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Смирнова 16 июля 2009 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора. Дайте оценку действий КТС. Подготовьте проект решения КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Смирнова находилась в

командировке и на лечении?

**Ответ:**

Согласно 386 статье действия КТС соответствует закону, то есть гражданка Смирнова должна была обратиться в орган КТС до 14 июля 2009г. Но согласно 2-му пункту статьи 386 В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу, то есть если гражданка Смирнова предоставит требуемые документы о командировке, больничный лист. КТС должен будет пересмотреть данное заявление в течении 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

### **Задача 3**

Работник кадровой службы завода Маслов был уволен по п. 3 ст. 81 ТК. Приказ о его увольнении был издан на основании решения аттестационной комиссии. Маслов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования ввиду неподведомственности его суду. Законно ли данное определение суда? Разрешите спор.

**Ответ:**

Ссылаясь на статью 391 данное заявление должно быть рассмотрено в городском суде по заявлению работника о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора.

### **Задача 4**

Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громов по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении. Правомерны ли действия директора института?

В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав?

**Ответ:** Действие директора института не правомерно, так как в соответствии со статьей 142 ТК 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. Громов имел право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, так как прошло более 15 дней, а именно 2 месяца.

Громов должен обратиться к мировому судье.

## **Тема 4.1. Ответственность субъектов предпринимательской деятельности**

### **Вопросы для опроса:**

1. Что такое предпринимательство? Перечислите признаки предпринимательской деятельности.
2. Какие отношения регулируются предпринимательским правом?
3. Опираясь на текст главы, начертите схему «Источники предпринимательского права РФ». На схеме изобразите иерархию источников права, регулирующих предпринимательскую деятельность в РФ в порядке убывания их юридической силы.



4. Перечислите и раскройте признаки субъектов предпринимательской деятельности.
5. Дайте определение понятия «право собственности». Перечислите и раскройте содержание правомочий собственника.
6. Изобразите в виде схемы формы собственности, закрепленные в российском законодательстве.
7. Охарактеризуйте содержание права собственности граждан.
8. Охарактеризуйте содержание права собственности юридических лиц.
9. Охарактеризуйте содержание права собственности государства.
10. Охарактеризуйте содержание права собственности муниципальных образований.
11. Сравните право хозяйственного ведения и право оперативного управления

### **Практическая работа №11**

**Вопрос 1:** В организации были произведены следующие выплаты: премия за II квартал 2007 г. - в декабре 2007 г.; премия за III квартал 2007 г. - в марте 2008 г.; вознаграждение по итогам работы за 2007 г. - в мае 2008 г. Один из работников организации ушел в очередной отпуск с 9 января 2008 г., другой - с 7 июля 2008 г. Расчетный период в организации - 12 месяцев, отработан обоими работниками полностью. Какие выплаты и в каком размере будут учтены при расчете среднего заработка для оплаты отпуска каждого из работников?

**Вопрос 2:** В соответствии с условиями коллективного договора коммерческая организация, расположенная в регионе, не отнесенном к районам Крайнего Севера, оплачивает проезд своих работников на железнодорожном транспорте к месту проведения отпуска и обратно. Имеет ли право организация учесть такие выплаты при исчислении налога на прибыль в составе расходов на оплату труда?

**Вопрос 3:** Начиная с 2002 г. директору и его заместителю образовательного учреждения были установлены очередные отпуска сначала 24 рабочих дня, а потом 28 календарных дней плюс 5 дней дополнительного отпуска. По Закону об образовании данные сотрудники имеют право на 56 календарных дней оплачиваемого отпуска. И ректор, и проректор не настаивали на данной норме, так как это было связано с большими финансовыми затратами. Отделом кадров был составлен приказ о выплате компенсации за неиспользованный отпуск на 206 календарных дней начиная с 21.07.2002 по 20.07.2007. Есть ли какие-нибудь ограничения по срокам в отношении выплаты данной компенсации?

**Вопрос 4:** Что грозит работодателю за невыплату заработной платы в срок, установленный трудовым договором?

**Ответ 1:** Премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, учитываются, если они начислены в расчетном периоде (п. 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее - Положение)). Таким образом, в расчете может участвовать четыре квартальных премии, если расчетный период в организации 12 месяцев.

Годовое вознаграждение учитывается, если оно начислено за год, предшествующий отпуску, даже если оно начислено за пределами расчетного периода (п. 15 Положения). Для первого работника расчетный период - январь - декабрь 2007 г. Следовательно, в расчете отпускных будет участвовать начисленная в расчетном периоде премия за II квартал 2007 г., а также годовое вознаграждение, поскольку оно начислено за год, предшествующий отпуску. Поскольку вознаграждение начислено уже после отпуска работника, то отпускные ему следует пересчитать с учетом вознаграждения и доплатить недостающую сумму.

Для второго работника расчетный период - июль 2007 г. - июнь 2008 г. Следовательно, в расчете будут учтены начисленные в расчетном периоде премии за II и III кварталы 2007 г., а также годовое вознаграждение, поскольку оно начислено за год, предшествующий отпуску.

Поскольку расчетный период отработан обоими работниками полностью, то и названные премии будут учтены при расчете отпускных целиком (п. 15 Положения).

**Ответ 2:** Согласно ст. 255 Налогового кодекса РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

В соответствии с п. 7 ст. 255 НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются, в частности, расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном действующим законодательством, - для организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и в порядке, предусмотренном работодателем, - для иных организаций.

Буквальное толкование приведенной нормы позволяет сделать вывод о том, что в рассматриваемой ситуации налогоплательщик вправе включать в расходы на оплату труда фактические расходы по оплате проезда работников на железнодорожном транспорте к месту проведения отпуска и обратно, поскольку обязанность работодателя выплачивать суммы такой компенсации и порядок ее выплаты установлены условиями коллективного договора.

В то же время необходимо иметь в виду, что, по мнению Минфина России, учитывать рассматриваемые выплаты в составе расходов на оплату труда вправе только организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. Письмо Минфина России от 14.03.2006 N 03-03-04/2/72).

Однако арбитражные суды при рассмотрении споров по данному вопросу придерживаются позиции, что налогоплательщики вправе такие расходы учитывать при исчислении налога на прибыль в составе расходов на оплату труда вне зависимости от расположения организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. Постановления ФАС Восточно-Сибирского округа от 14.12.2006 N А74-1719/06-Ф02-6720/06-С1, от 07.09.2006 N А74-546/06-Ф02-4562/06-С1).

Как видим, рассматриваемый вопрос может быть спорным.

Налогоплательщик, избирая тот или иной вариант поведения в такой ситуации, должен учитывать все последствия своих действий, в том числе и неблагоприятные. Как правило, избранный вариант поведения, если он противоречит позиции контролирующего органа, приводит к конфликту с последним. И если налогоплательщик считает, что акты налоговых органов и действия или бездействие их должностных лиц нарушают его права, он вправе обжаловать такие акты и действия или бездействие в вышестоящий налоговый орган или суд (ст. ст. 137, 138 НК РФ).

**Ответ 3:** Согласно ст. ст. 114 и 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

При этом на основании ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска ректорам и проректорам высших образовательных учреждений установлена в размере 56 календарных дней.

В то же время трудовое законодательство предусматривает замену части оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Так, в ст. 126 ТК РФ указано, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При этом действующее законодательство Российской Федерации не устанавливает никакие сроки давности в отношении выплат компенсаций за части оплачиваемых отпусков, превышающих 28 календарных дней, в том числе для педагогических работников. В связи с этим образовательное учреждение обязано выплатить данные компенсации указанным педагогическим работникам.

Следует отметить, что для определения размера компенсации за неиспользованный отпуск организация рассчитывает средний дневной заработок работника в порядке, предусмотренном ч. 4 ст. 139 ТК РФ с учетом норм Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N922.

В отношении срока, указанного в тексте вопроса, отметим, что согласно ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Ответ 4:** Работодатель за невыплату заработной платы в срок обязан выплатить работнику денежную компенсацию. Компенсация выплачивается за невыплату каждой части зарплаты (как аванса, так и окончательной выплаты по итогам работы за месяц) в срок. Компенсация начисляется со дня, следующего за днем, установленным для выплаты заработной платы, по день фактической выплаты включительно. Ее размер не может быть ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

В этом случае размер компенсации рассчитывается следующим образом:

Размер	Сумма	Ставка	Количество
компенсации за	=	задержанной X	рефинансирования /300 x дней
просрочку выплаты		зарплаты	ЦБ РФ просрочки
зарплаты			выплаты

Коллективным или трудовым договором может быть установлен более высокий размер компенсации (ст. 236 ТК РФ, п. 55 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N2).

При этом, если заработная плата задержана более чем на 15 дней, работник вправе, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в рабочее время. Приостановления работы не допускается только в следующих случаях (ст. 142 ТК РФ):

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формирований и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

За задержку выплаты заработной платы к административной ответственности могут быть привлечены (ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях):

- организация-работодатель в виде штрафа в размере от 30 000 до 50 000 руб.;

- руководитель организации или предприниматель-работодатель в виде штрафа в размере от 1000 до 5000 руб.

При этом вместо штрафа к предпринимателям и организациям может быть применена такая мера, как административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Если в течение 1 года с момента привлечения руководителя к административной ответственности за это правонарушение будет вновь задержана выплата заработной платы, то руководитель по решению суда может быть дисквалифицирован (ст. 4.6, ч. 2 ст. 5.27, ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ, п. 17 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 24.03.2005 N 5).

Помимо административной ответственности, за невыплату заработной платы свыше двух месяцев из корыстной или иной личной заинтересованности руководитель организации или предприниматель-работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности (ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ).

В этом случае руководителю организации или предпринимателю-работодателю грозит (ч. 1 ст. 145.1 УК РФ):

- штраф в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере его заработной платы или иного дохода за период до одного года;

- либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет;

- либо лишение свободы на срок до двух лет.

Если же невыплата зарплаты повлекла тяжкие последствия (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ):

- либо штраф в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере его заработной платы или иного дохода за период от одного года до трех лет;
- либо лишение свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Следует отметить, что как к административной, так и к уголовной ответственности могут привлечь только при наличии вины (ст. 2.1 КоАП РФ, ст. 14 УК РФ). То есть если задержка выплаты заработной платы произошла, например, по причине отсутствия денежных средств у организации или предпринимателя, то оснований для привлечения к ответственности нет.

### **Тема 5. 1. Административные правонарушения и административная ответственность**

#### **Вопросы для опроса:**

1. Дайте определение административному правонарушению и охарактеризуйте его структуру.
2. Проанализируйте состав административного правонарушения.
3. Назовите причины применения административной ответственности.

#### **Практическая работа №12**

##### **Задача № 1.**

Народная целительница Анастасия была привлечена к административной ответственности и на неё был наложен штраф начальником РОВД в размере 5000 рублей за то, что она занималась народной медициной без соответствующего диплома целителя. Целительница обжаловала действия начальника РОВД в суд.

Правомерно ли постановление начальника РОВД о наложении штрафа, кто вправе рассматривать данную категорию дел?

Изменилась бы ситуация, если бы такая деятельность целительницы повлекла причинение вреда здоровью хотя бы одного человека?

##### **Задача № 2.**

Гражданин Смирнов, находясь в нетрезвом виде, управлял принадлежащим ему автомобилем ВАЗ-2110. За нарушение правил проезда пешеходного перехода он был остановлен сотрудником ГИБДД.

Какие меры административного принуждения следует принять к Смирнову.

##### **Задача № 3.**

В дежурную часть РОВД был доставлен студент университета Ф., задержанный в комнате общежития, где он распивал спиртные напитки. Как показал свидетель Г., студент Ф.

пришел к нему в комнату с бутылкой водки, громко кричал, ругался, предлагал свидетелю выпить вместе с ним. В ответ на это Г. вызвал сотрудников милиции. В помещении дежурной части РОВД Ф. вел себя развязно, на вопросы сотрудников милиции отвечать отказывался. По данным фактам был составлен протокол об административном правонарушении и направлен начальнику РОВД. Студент Ф. был признан виновным в совершении мелкого хулиганства и злостного неповиновения сотрудникам милиции.

Начальник РОВД издал постановление, которым было назначено административное наказание в виде административного ареста сроком на 15 суток. Постановление было обжаловано начальнику УВД области. Законно ли постановление начальника РОВД?

Какое решение должен принять начальник УВД области?

##### **Задача № 4.**

В ходе рейда было выявлено, что продавец торговой фирмы АРС обслуживает клиентов без контрольно-кассового аппарата. К тому же на ряде товаров не было ценников. В ходе проверки выяснилось, что фирма АРС кассовые аппараты в налоговой инспекции не зарегистрировала. Продавец пояснила, что она не знает о том, что закон обязывает все торговые точки работать с помощью контрольно-кассового аппарата.

Подлежит ли продавец административной ответственности?

**Задача № 5.**

Ректор университета издал приказ, в котором указывалось, что за нарушение правил пожарной безопасности на студентов налагается штраф в размере 50 рублей. Законен ли приказ ректора университета?

## **5. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.**

На дифференцированном зачете обучающемуся предлагается выполнить 2 задания:

- 1 задание – 1 открытый вопрос;
- 2 задание – решение задачи.

Условия выполнения задания:

1. Место выполнения задания: аудитория
2. Максимальное время выполнения задания: **1 час.**

Типовая карточка-задание на дифференцированный зачет:

### **Инструкция.**

#### **I. Ответьте на тестовые задания:**

1. Внимательно прочитайте вопрос.
2. Ответьте на вопрос, приведите необходимые пояснения и примеры.

#### **II. Решите задачу.**

#### **Вопросы к дифференцированному зачету.**

1. Виды источников права, регулирующих экономические отношения в РФ.
2. Понятие гражданских правоотношений.
3. Имущественные и личные неимущественные отношения.
4. Виды и формы собственности в РФ.
5. Понятие предпринимательской деятельности, признаки.
6. Понятие «индивидуальный предприниматель», его правоспособность.
7. Понятие юридического лица, его признаки.
8. Виды учредительных документов, порядок государственной регистрации юридических лиц.
9. Виды организационно-правовых форм юридических лиц, их правовое положение.
10. Коммерческие и некоммерческие организации. Их отличительные признаки, формы.
11. Характер прав учредителей на имущество организации: обязательственные или вещные права
12. Правомочия собственника.
13. Объекты гражданских прав: понятие, виды, оборотоспособность.
14. Гражданско-правовой договор: содержание, форма, виды, порядок заключения.
15. Подведомственность и подсудность экономических споров.
16. Рассмотрение споров в арбитражном суде.
17. Понятие экономических споров.
18. Возмещение морального вреда.
19. Источники трудового права. Трудовой кодекс.
20. Трудовые правоотношения, их признаки. Субъекты трудовых правоотношений.
21. Трудовой договор. Существенные условия трудового договора.
22. Порядок заключения трудового договора.
23. Особенности заключения трудового договора с индивидуальным предпринимателем.
24. Основания прекращения трудового договора.
25. Отпуска: понятие, виды, порядок представления.
26. Понятие заработной платы. Минимальная заработная плата.
27. Понятие и виды материальной ответственности работника.
28. Полная материальная ответственность работника.
29. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника.
30. Субъекты и метод административного права.

31. Административные правонарушения. Кодекс об административных правонарушениях.
32. Понятие административной ответственности. Возраст наступления административной ответственности.
33. Виды административных взысканий
34. Порядок рассмотрения трудовых споров.
35. Понятие самозащиты работниками своих трудовых прав.
36. Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
37. Рассмотрение трудовых споров в суде.

### Задачи к дифференцированному зачету.

#### II. Решите задачу.

**В1.** Орлова была принята на работу в магазин «Дикси» продавцом с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца заведующая магазином издала приказ о продлении срока испытания на один месяц, так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Орловой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Орловой, как не выдержавшей испытания.

*Оцените правомерность ситуации.*

**В2.** Гражданин М. заключил с работодателем срочный трудовой договор на три года. После истечения этого срока гражданин М. продолжал работу. Ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия.

*Как будут оформляться данные трудовые отношения? Что произойдет с истекшим срочным трудовым договором? (подтвердите свой ответ статьей ТК РФ)*

**В3.** Сомов купил в магазине «Карина» сметану. Придя домой, и вскрыв упаковку, он увидел, что цвет сметаны не соответствует обычному, и усомнился в ее качестве. Он опять отправился в магазин, показал продавцу цвет сметаны в открытой упаковке и потребовал вернуть уплаченные за нее деньги. Продавец отказался это сделать, поскольку сметана была продана в пределах срока реализации. Сомову посоветовали обратиться на молочный завод, поскольку, по мнению продавца, магазин в этом случае упрекнуть не в чем и отвечать он не должен.

*Кто должен нести имущественную ответственность за проданный товар?*

**В1. Ответ.** Согласно ст.70 ТК РФ испытательный срок не может превышать 3-х месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Руководитель автосервиса не имел права издать такой приказ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст.71 ТК РФ).

**В2. Ответ.** Согласно ст.58 ТК РФ, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока 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.

**В3. Ответ.** Имущественную ответственность за недоброкачественный сметану должен нести продавец, т.е. магазин «Карина». Именно с ним Сомов заключил договор купли-продажи. Если продавец считает, что он не виновен в порче сметаны, то он в свою очередь может предъявить претензию молочному заводу или сразу обратиться в суд за наложением



санкций на молочный завод, поскольку магазин, а не Сомов заключал договор поставки сметаны.

**В4.** Менеджер по продажам Петрова 2 марта 2015 г. подала заявление об увольнении по собственному желанию. 10 марта, когда приказ о ее увольнении был уже подготовлен, Петрова обратилась к работодателю с новым заявлением, в котором писала, что увольняться раздумала и просит аннулировать ее заявление. Однако работодатель отказался удовлетворить новое заявление, разъяснив, что на должность приглашен в порядке перевода другой работник. 15 марта 2015 г. был издан приказ об увольнении Петровой. Считая, что работодатель нарушил трудовое законодательство, Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.

*Какое решение вынесет суд? Ответ обоснуйте, ссылаясь на статьи ТК РФ.*

**В5.** Получив расчетный листок при очередной выплате заработной платы, продавец Петрова обнаружила, что с нее удержано 30% заработной платы. Петрова обратилась в бухгалтерию, где ей пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ей были выплачены излишние суммы, а сейчас они с нее взысканы. Посмотрев сделанные бухгалтерией расчеты, Петрова против оснований и размеров удержания не возражала, но заявила, что взыскание с нее сразу 30% заработной платы «подорвет ее семейный бюджет».

*Оцените правомерность ситуации.*

**В6.** Индивидуальный предприниматель Потапов, признанный банкротом, через шесть месяцев с момента такого признания, обратился в орган местной власти с просьбой вновь открыть дело и зарегистрировать его в качестве индивидуального предпринимателя. Свою просьбу он аргументировал тем, что он обанкротился не по своей вине: его торговый павильон был уничтожен ураганом. Однако он получил отказ.

*Законно ли решение местного органа власти?*

**В4. Ответ.** Согласно ст. 80 ТК РФ 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.

**В5. Ответ.** Согласно ст. 137 ТК РФ излишне выплаченные суммы могут быть взысканы с работника, но если они были выплачены Петровой в результате математической ошибки, то они удержанию не подлежат. По общему правилу размер удержаний должен быть не более 20 % ежемесячно (ст. 138 ТК РФ)

**В6. Ответ.** Отказ законный. Согласно закону обанкротившийся ИП, лишь спустя год может вновь открыть дело.

Другое дело, справедливо ли отказали Потапову в регистрации, ведь его банкротство вызвано уважительной причиной. Возможно, и несправедливо. Но закон формален, и в нем нельзя учесть все разнообразные жизненные обстоятельства. По крайней мере закон никаких исключений, связанных с сокращением годового срока для повторной регистрации не содержит.

**В7.** Орлова была принята на работу в магазин «Дикси» продавцом-кассиром с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца заведующая магазином издала приказ о продлении срока испытания на один месяц, так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Орловой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Орловой, как не выдержавшей испытания.

*Оцените правомерность ситуации.*

**В8.** Гражданин М. заключил с работодателем срочный трудовой договор на три года. После истечения этого срока гражданин М. продолжал работу. Ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия.

*Как будут оформляться данные трудовые отношения? Что произойдет с истекшим срочным трудовым договором? (подтвердите свой ответ статьей ТК РФ)*

**В9.** Сомов купил в магазине «Карина» сметану. Придя домой и вскрыв упаковку, он увидел, что цвет сметаны не соответствует обычному, и усомнился в ее качестве. Он опять отправился в магазин, показал продавцу цвет сметаны в открытой упаковке и потребовал вернуть уплаченные за нее деньги.

Продавец отказался это сделать, поскольку сметана была продана в пределах срока реализации. Сомову посоветовали обратиться на молочный завод, поскольку, по мнению продавца, магазин в этом случае упрекнуть не в чем и отвечать он не должен.

*Кто должен нести имущественную ответственность за проданный товар?*

**В7. Ответ.** Согласно ст.70 ТК РФ испытательный срок не может превышать 3-х месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Руководитель автосервиса не имел права издать такой приказ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст.71 ТК РФ).

**В8. Ответ.** Согласно ст.58 ТК РФ, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока 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.

**В9. Ответ.** Имущественную ответственность за недоброкачественный сметану должен нести продавец, т.е. магазин «Карина». Именно с ним Сомов заключил договор купли-продажи. Если продавец считает, что он не виновен в порче сметаны, то он в свою очередь может предъявить претензию молочному заводу или сразу обратиться в суд за наложением санкций на молочный завод, поскольку магазин, а не Сомов заключал договор поставки сметаны

**В10.** Менеджер по продажам Петрова 2 марта 2015 г. подала заявление об увольнении по собственному желанию. 10 марта, когда приказ о ее увольнении был уже подготовлен, Петрова обратилась к работодателю с новым заявлением, в котором писала, что увольняться раздумала и просит аннулировать ее заявление. Однако работодатель отказался удовлетворить новое заявление, разъяснив, что на должность приглашен в порядке перевода другой работник. 15 марта 2015 г. был издан приказ об увольнении Петровой. Считая, что работодатель нарушил трудовое законодательство, Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.

*Какое решение вынесет суд? Ответ обоснуйте, ссылаясь на статьи ТК РФ.*

**В11.** Получив расчетный листок при очередной выплате заработной платы, продавец Петрова обнаружила, что с нее удержано 30% заработной платы. Петрова обратилась в бухгалтерию, где ей пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ей были выплачены излишние суммы, а сейчас они с нее взысканы. Посмотрев сделанные

бухгалтерией расчеты, Петрова против оснований и размеров удержания не возражала, но заявила, что взыскание с нее сразу 30% заработной платы «подорвет ее семейный бюджет». *Оцените правомерность ситуации.*

**В12.** Индивидуальный предприниматель Потапов, признанный банкротом, через шесть месяцев с момента такого признания, обратился в орган местной власти с просьбой вновь открыть дело и зарегистрировать его в качестве индивидуального предпринимателя. Свою просьбу он аргументировал тем, что он обанкротился не по своей вине: его торговый павильон был уничтожен ураганом. Однако он получил отказ.

*Законно ли решение местного органа власти?*

**В10. Ответ.** Согласно ст. 80 ТК РФ 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.

**В11. Ответ.** Согласно ст.137 ТК РФ излишне выплаченные суммы могут быть взысканы с работника, но если они были выплачены Петровой в результате математической ошибки, то они удержанию не подлежат. По общему правилу размер удержаний должен быть не более 20 % ежемесячно (ст.138 ТК РФ)

**В12. Ответ.** Отказ законный. Согласно закону обанкротившийся ИП лишь спустя год может вновь открыть дело.

Другое дело, справедливо ли отказали Потапову в регистрации, ведь его банкротство вызвано уважительной причиной. Возможно, и несправедливо. Но закон формален, и в нем нельзя учесть все разнообразные жизненные обстоятельства. По крайней мере закон никаких исключений, связанных с сокращением годового срока для повторной регистрации не содержит.

## **6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению**

Для реализации учебной дисциплины имеется в наличии учебный кабинет бухгалтерского учета, налогообложения и аудита.

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;

Технические средства обучения:

- компьютер и интерактивная с лицензионным ПО
- мультимедиапроектор

### **6.2. Информационное обеспечение обучения.**

#### **3.2.2. Электронные издания (электронные ресурсы)**

1. Гуреева, М. А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / М.А. Гуреева. — Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2020. — 239 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-106205-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1117218> (дата обращения: 20.06.2020). – Режим доступа: по подписке
2. Тыщенко, А. И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник / А.И. Тыщенко. — 4-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 221 с. — (Среднее профессиональное образование). — <https://doi.org/10.12737/24252>. - ISBN 978-5-16-102463-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1082970> (дата обращения: 20.06.2020). – Режим доступа: по подписке
3. Матвеев, Р. Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : краткий курс / Р.Ф. Матвеев. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2020. - 128 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-102873-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1061880> (дата обращения: 20.06.2020). – Режим доступа: по подписке

#### **3.2.3. Дополнительные источники**

4. Конституция Российской Федерации, Эксмо, М., 2016
5. Гражданский кодекс РФ, Эксмо, М., 2016
6. Трудовой кодекс РФ, ООО «Перспектив», М., КноРус, 2016
7. Кодекс РФ об административных правонарушениях, ООО «Перспектив», М., КноРус, 2016 6. ФЗ "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров".
7. ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)".
8. ФЗ "О занятости населения в РФ".
9. ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ».
10. Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях"

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

\_\_\_\_\_ листов

Директор ГАПОУ «Сабинский аграрный колледж»

Бикмухаметов З.М.

