

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной
деятельности**

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ
ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**
- 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
- 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы: Учебная дисциплина входит в профессиональный цикл как общепрофессиональная дисциплина и имеет связь с дисциплиной Основы калькуляции и учета

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 01	Распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте. Анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части. Правильно выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы. Составить план действия. Определять необходимые ресурсы. Владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах. Реализовать составленный план. Оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника).	Актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить. Основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте. Алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях. Методы работы в профессиональной и смежных сферах. Структура плана для решения задач. Порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности
ОК 02	Определять задачи поиска информации Определять необходимые источники информации Планировать процесс поиска Структурировать получаемую информацию Выделять наиболее значимое в перечне информации Оценивать практическую значимость результатов поиска Оформлять результаты поиска	Номенклатура информационных источников применяемых в профессиональной деятельности Приемы структурирования информации Формат оформления результатов поиска информации
ОК 03	Определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности Выстраивать траектории профессионального и личностного развития	Содержание актуальной нормативно-правовой документации Современная научная и профессиональная терминология Возможные траектории профессионального развития и самообразования
ОК 04	Организовывать работу коллектива и команды Взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.	Психология коллектива Психология личности Основы проектной деятельности
ОК 05	Излагать свои мысли на государственном языке Оформлять документы	Особенности социального и культурного контекста Правила оформления документов.
ОК 06	Описывать значимость своей профессии Презентовать структуру	Сущность гражданско-патриотической позиции Общечеловеческие ценности

	профессиональной деятельности по профессии	Правила поведения в ходе выполнения профессиональной деятельности
ОК 07	Соблюдать нормы экологической безопасности Определять направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по профессии	Правила экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности Основные ресурсы задействованные в профессиональной деятельности Пути обеспечения ресурсосбережения.
ОК 09	Применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач Использовать современное программное обеспечение	Современные средства и устройства информатизации Порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности
ОК 10	Понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности кратко обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые) писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы	правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика) лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности особенности произношения правила чтения текстов профессиональной направленности
ОК 11	Выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи Презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности Оформлять бизнес-план Рассчитывать размеры выплат по кредитам	Основы предпринимательской деятельности Основы финансовой грамотности Правила разработки бизнес-планов Порядок выстраивания презентации Виды кредитных банковских продуктов

**Личностные результаты реализации
программы воспитания,
определенные отраслевыми требованиями к деловым качествам личности**

Демонстрирующий умение эффективно взаимодействовать в команде, вести диалог, в том числе с использованием средств коммуникации	ЛР 13
Демонстрирующий готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности.	ЛР 15

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Объем образовательной программы	36
в том числе:	
теоретическое обучение	28
лабораторные занятия	-
практические занятия	8
самостоятельная работа	-
Дифференцированный зачет	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся	Объем часов	Осваиваемые элементы компетенций
1	2	3	4
Раздел 1. Экономические и правовые основы производственной деятельности		20	
Тема 1.1 Принципы рыночной экономики	Содержание учебного материала	6	
	1. Понятие экономики и права. Цели, задачи и структура дисциплины, связь с другими дисциплинами. Основные направления социально-экономического развития России. Производство как процесс создания полезного продукта. Факторы производства, их классификация. Производственные возможности общества и ограниченность ресурсов		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	2. Основные понятия рыночной экономики. Рынок, понятие и виды, инфраструктура и конъюнктура рынка, элементы рыночного механизма (спрос и предложение, рыночные цены, конкуренция). Монополия, антимонопольное законодательство. Закон спроса и предложения. Факторы, влияющие на спрос и предложение		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
Тема 1.2. Предприятие (организация) как субъект хозяйствования.	Содержание учебного материала	14	
	1. Сущность предпринимательства, его виды. Субъекты предпринимательской деятельности, и их правовое положение. Значение малого бизнеса для экономики страны, меры господдержки малому бизнесу. Виды предпринимательских рисков и способы их предотвращения и минимизации.		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	2. Виды экономической деятельности (отрасли народного хозяйства). Признаки отрасли общественного питания, ее роль и значение в экономике страны. Понятие организации, краткая характеристика, классификация, цели и задачи деятельности. Ресурсы предприятий. Пути ресурсосбережения в организации.		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	3. Организационно-правовые формы предприятий, установленные ГК РФ, виды и особенности, достоинства и недостатки. Правовое регулирование хозяйственных отношений.		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
Раздел 2 Основы трудового права и формы оплаты труда		15	
Тема 2.1 Основные	Содержание учебного материала	10	
	1. Основные понятия трудового законодательства. Правовое регулирование		OK 1-OK5,

положения законодательства, регулирующие Тема 2.2. Механизм формирования и формы оплаты труда	трудовых отношений. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда и трудовой распорядок.		OK7, OK9, OK10,OK11
	Материальная ответственность сторон трудового договора. Договор о материальной ответственности. Защита трудовых прав работников		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	Содержание учебного материала	7	
	1. Политика государства в области оплаты труда. Механизм формирования оплаты труда по трудовому законодательству. Формы и системы заработной платы. Формирование фонда оплаты труда в организации, определение средней заработной платы.		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	2. Мотивация труда, виды и способы. Техническое нормирование труда.		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	3. Гарантии и компенсации при оплате труда. Удержания из заработной платы, их виды. Права предприятий и организаций по защите интересов трудящихся		OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	Тематика практических занятий и лабораторных работ	8	
	Практические занятия 1. Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности. (Решение ситуационных задач)	2	OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	Практические занятия 2. Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора	2	OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	Практические занятия 3. Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач.	2	OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
	Практические занятия 4. Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда	2	OK 1-OK5, OK7, OK9, OK10,OK11
Дифференцированный зачет		1	
Всего:		36	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Для реализации программы учебной дисциплины должны быть предусмотрены следующие специальные помещения:

Кабинет «Социально-экономических дисциплин»
оснащенный оборудованием: доской учебной, рабочим местом преподавателя, столами, стульями (по числу обучающихся), шкафами для хранения муляжей (инвентаря), раздаточного дидактического материала и др.; техническими средствами компьютером, средствами аудиовизуализации, мультимедийным проектором; наглядными пособиями (натуральными образцами продуктов, муляжами, плакатами, DVD фильмами, мультимедийными пособиями).

3.2. Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы библиотечный фонд образовательной организации должен иметь печатные и/или электронные образовательные и информационные ресурсы, рекомендуемых для использования в образовательном процессе

1.2.1. Печатные издания:

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: [принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: по состоянию на 26 апр. 2016 г.] М.: Рид Групп, 2016. – 256 с. – (Законодательство России с комментариями к изменениям).
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации: офиц. текст: [по сост. на 1 мая. 2016 г.]. М.: Омега-Л, 2016. – 688с. – (кодексы Российской Федерации).
3. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 16 июля 1998 г.: по состоянию на 1 янв. 2016 г.]. М.: ЭЛИТ, 2016- 880с. (кодексы Российской Федерации).
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях – М.: Проспект, КноРус, 2014г.
5. Закон Российской Федерации от 09.01.1996 г. № 2-ФЗ № «О защите прав потребителей» (Конституция Российской Федерации от 12.12 1993г. НОРМА ИНФРА-М Москва, 2014 г.
6. ГОСТ 31985-2013 Услуги общественного питания. Термины и определения.- Введ. 2015-01-01. - М.: Стандартинформ, 2014.-III, 10 с.
7. ГОСТ 31987-2012 Услуги общественного питания. Технологические документы на продукцию общественного питания. Общие требования к оформлению, построению и содержанию. Введ. 2015 – 01 – 01. – М.: Стандартинформ, 2014.- III, 16 с.
8. ГОСТ 30389 - 2013 Услуги общественного питания. Предприятия общественного питания. Классификация и общие требования – Введ. 2016 – 01 – 01. – М.: Стандартинформ, 2014.- III, 12 с.
9. Жабина, С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общ. питании : учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования / Жабина, С.Б, Бурдукова О.М, Колесникова А.В. - Москва : Издательский центр «Академия, 2020. - 336 с. - ISBN 978-5-4468-9807-4. - Текст : непосредственный.
10. Жабина, С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общ. питании : учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования / Жабина, С.Б., Бурдюгова О.М, Колесникова А.В. - Москва : Издательский центр «Академия, 2018. - 336 с. - ISBN 978-5-4468-9807-4. - Текст : непосредственный.
11. Журнал «Ресторанные ведомости», приложение «Отдел продаж», М., 2013-2016 г.
12. Журнал «Современный ресторан»

1.2.2. Дополнительные источники (печатные и электронные издания):

1. Жабина, С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общ. питании : учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования / Жабина, С.Б., Бурдюгова О.М, Колесникова А.В. - Москва: Издательский центр «Академия», 2018. - 320 с. - ISBN 978-5-4468-9483-3. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система Академия : [сайт]. — URL: <https://www.academia-moscow.ru/catalogue/4831/477154/>
2. Череданова, Л.Н. Основы экономики и предпринимательства: учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования / Л.И. Череданова - Москва: Издательский центр «Академия», 2018. - 320 с. - ISBN 978-5-0054-0210-3. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система Академия : [сайт]. — URL: <https://www.academia-moscow.ru/catalogue/4831/550385>
3. Кухаренко, Т. А. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для СПО / Т. А. Кухаренко. — Саратов : Профобразование, 2021. — 199 с. — ISBN 978-5-4488-1017-6. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102330.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/102330> .
4. Быстров С.А. Экономика и организация ресторанного бизнеса: учебное пособие/ С.А. Быстров. – М.: Форум, 2011. - 464с.
5. Ефимова О.П. Экономика общественного питания: учеб. пособие для вузов / О.П. Ефимова; Под ред. Н.И. Кабушкина. - 6-е изд., испр. - Мн.: Новое знание, 2008. - 348с.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Критерии оценки	Формы и методы оценки
-принципы рыночной экономики; -организационно-правовые формы организаций; -основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; - способы ресурсосбережения в организации; -понятие, виды предпринимательства; -виды предпринимательских рисков, способы их предотвращения и минимизации; -нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения; -основные положения законодательства, регулирующего трудовые	<i>Полнота ответов, точность формулировок, не менее 70% правильных ответов. Не менее 75% правильных ответов. Актуальность темы, адекватность результатов поставленным целям, полнота ответов, точность формулировок, адекватность применения профессиональной терминологии</i>	Текущий контроль при проведении: -письменного/устного опроса; -тестирования; Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета в виде: -письменных/ устных ответов, -тестирования.

отношения; -формы и системы оплаты труда; -механизм формирования заработной платы; -виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы		
-проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности; -ориентироваться в общих вопросах основ экономики организации питания; -определять потребность в материальных, трудовых ресурсах; -применять нормы трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом; -применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях; -защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.	<i>Правильность, полнота выполнения заданий, точность формулировок, точность расчетов, соответствие требованиям</i> <i>-Адекватность, оптимальность выбора способов действий, методов, техник, последовательностей действий и т.д.</i> <i>-Точность оценки</i> <i>-Соответствие требованиям инструкций, регламентов</i> <i>-Рациональность действий и т.д.</i>	Текущий контроль: - защита отчетов по практическим занятиям; - экспертная оценка демонстрируемых умений, выполняемых действий в процессе практических занятий Промежуточная аттестация: - экспертная оценка выполнения практических заданий на зачете

Утверждаю

Директор ПАМТ
им.И.И. Лепсе
А.В.Иванова

Тематическое планирование
ОП.04 Экономические и правовые основы производственной деятельности
1 курс , группа № 10 по профессии «Повар, кондитер»
2021-2022 учебный год

№ п/п	Наименование раздела, темы	Количество часов
Тема	Предприятия общественного питания в условиях рыночной экономики	
1.	Понятие экономики и права. Цели, задачи и структура дисциплины	1
2.	Основные направления социально-экономического развития России. Производство как процесс создания полезного продукта.	1
3.	Факторы производства, их классификация. Производственные возможности общества и ограниченность ресурсов	1
4.	Основные понятия рыночной экономики. Рынок, понятие и виды, инфраструктура и конъюнктура рынка, элементы рыночного механизма.	1
5.	Монополия, антимонопольное законодательство.	1
6.	Закон спроса и предложения. Факторы, влияющие на спрос и предложение.	1
7.	Сущность предпринимательства, его виды.	1
8.	Субъекты предпринимательской деятельности, и их правовое положение	1
9.	Значение малого бизнеса для экономики, меры господдержки.	1
10.	Виды предпринимательских рисков и способы их минимизации.	1
11.	Виды экономической деятельности.	1
12.	Признаки отрасли общественного питания, ее роль и значение в экономике страны.	1
13.	Понятие организации, классификация, цели и задачи деятельности.	2
14.	Ресурсы предприятий.	1
15.	Пути ресурсосбережения в организации.	1
16.	Организационно-правовые формы предприятий, виды и особенности, достоинства и недостатки.	2
17.	Правовое регулирование хозяйственных отношений.	2
18.	Основные понятия трудового законодательства.	1
19.	Правовое регулирование трудовых отношений.	1
20.	Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха.	1
21.	Материальная ответственность сторон трудового договора. Защита трудовых прав работников	1
	Тематика практических занятий	
1.	Практические занятия 1. Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности.	2

2.	Практические занятия 2. Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора	2
3.	Практические занятия 3. Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач.	2
4.	Практическое занятие 4. Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда	2
	Дифференцированный зачёт	1
	Итого	36/8

Преподаватель _____
 Рассмотрено на заседании ПЦК от «_____»
 _____ 2021 г
 Руководитель МО _____
 Н.А.Жолтикова

Практические занятия 1. Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности.

Практические занятия 2. Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора

Практические занятия 3. Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач.

Практическое занятие 4.

Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда

Практические занятия 1. Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности. (Решение ситуационных задач)

Методические указания

Краткие теоретические сведения

1. Общие сведения о субъектах коммерческой деятельности

Коммерческая деятельность представляет собой совокупность ряда последовательно или параллельно (одновременно) выполняемых операций, а также отношений между всеми ее участниками.

Под **субъектами коммерческой деятельности** понимают стороны, находящиеся в деловых отношениях по производству продукции, купле-продаже их и оказанию консультативных услуг (в международной торговле эти стороны называются контрагентами).

В число участников коммерческой деятельности входят:

1. Предприятия и предприниматели
2. Индивидуальные и коллективные потребители товара (домашние хозяйства)
3. Государственные и муниципальные органы, учреждения и организации, производящие
4. Работники, осуществляющие трудовую деятельность по найму на контрактной или иной основе.

На рынке товаров и услуг коммерческую деятельность осуществляют организации и предприятия различных организационно - правовых форм (юридические лица), а также физические лица (индивидуальные предприниматели).

Собственность их может оставаться в государственном и муниципальном управлении, находиться в коллективном, смешанном и совместном, а также частном владении. Основанные на личной и коллективной собственности возникли индивидуальные, партнерские и корпоративные формы торговых предприятий, действующие на коммерческой основе.

Коммерческая деятельность осуществляется предприятиями.

Предприятие - это особый объект гражданских прав, имущественный комплекс, созданный для производства, реализации, организации потребления продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения потребностей рынка, получения прибыли или осуществления специальных социально значимых функций (ГК РФ).

Физическое лицо — это гражданин, который обладает правоспособностью и дееспособностью.

Юридическое лицо — это организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом. Юридическим лицом является предприятие, имеющее устав, расчетный счет в банке, печать и прошедшее процедуру государственной регистрации. Юридическое лицо подлежит государственной регистрации, для чего необходимы учредительные документы. Такими документами являются: **устав** (утверждается учредителями) или **договор** (заключается с учредителем), либо то и другое.

Основные **признаки** предприятия:

- имущественная и неимущественная обособленность основных и оборотных средств (от собственности учредителей предприятия); имущественная ответственность предприятия за свои действия и обязательства;
- организационное единство (организованный коллектив со своей внутренней структурой, штатом, органом управления, которые закреплены в ее учредительных документах — Уставе или Учредительном договоре);

- юридический статус, который закрепляет за ним определенные права и обязанности и предполагает его государственную регистрацию в соответствии с действующим законодательством;
- собственное имя (наименование) и его организационно-правовую форму, что позволяет судить о форме ответственности и об объемах.

2. Понятие торговой организации. Задачи, функции, черты торговой организации

Торговая организация - это юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, который выполняет одну или несколько специфических функций по реализации разнообразных товаров и услуг.

Характерные признаки торговой организации:

- организационное единство;
- обособленное имущество;
- имущественная ответственность;
- единоначалие предприятия;
- выступает в хозяйственном обороте от собственного имени;
- оперативно-хозяйственная и экономическая самостоятельность.

3. Объединения, типы объединений

Объединения - это ассоциативные организационные структуры (название предприятия включающего несколько предприятий, организаций, учреждений).

Типы объединений:

Корпорация - акционерное общество, объединяющее деятельность нескольких организаций для достижения их общих целей или защиты привилегий. Несет ответственность по долгам и налогам за все входящие в неё предприятия и выступает в качестве самостоятельного субъекта предпринимательской деятельности.

Хозяйственные ассоциации - договорные объединения организаций, создаваемые для совместного выполнения однородных функций и координации общей деятельности.

Концерн - форма крупных торгово-промышленных объединений, позволяющая использовать возможности крупномасштабной организации, а также комбинирования, кооперирования, благодаря наличию производственно-бытовых связей. Эти структуры благодаря масштабам концентрации капитала, производственным мощностям, широким возможностям обладают определенной устойчивостью к колебаниям рыночной конъюнктуры, способны выгодно перераспределять инвестиционные ресурсы.

Транснациональные концерны - международные торгово-промышленные объединения.

Мультинациональные концерны - это концерны, в которые входят участники из многих стран.

Холдинговая компания - организация, которая обладает контролем над другими компаниями либо за счёт владения их акциями и денежным капиталом, либо в связи с правом назначать директоров подконтрольных компаний. Механизм принятия решений в акционерном обществе позволяет холдингу влиять на хозяйственные, коммерческие решения предприятий, входящих в холдинговое объединение.

Консорциум - временное добровольное объединение организаций, образуемое для решения конкретных задач и проблем, осуществления крупных инвестиционных, научно-технических, социальных, экологических проектов.

Консорциум - эффективный организационно-структурный способ временной интеграции кадров, мощностей, материальных и финансовых ресурсов.

Ход работы:

1. Изучите краткие теоретические сведения, предложенные в методических указаниях.
2. Изучить Гражданский кодекс РФ, часть первая.
3. Выполните предложенное практическое задание:

Задание

1) Изучите организационно-правовые формы субъектов коммерческой деятельности в Гражданском Кодексе Российской Федерации;

2) После изучения ГК РФ заполните таблицу по следующей форме:

Таблица 1 - Организационно-правовые формы

№	Организационно-правовые формы	Учредители	Источники образования	Ответственность по обязательствам	Дополнительные сведения
	2	3	4	5	6
1	Индивидуальный предприниматель				
2	Полное товарищество				
3	Товарищество на вере (коммандитное товарищество)				
4	Общество с ограниченной ответственностью				
5	Общество с дополнительной ответственностью				
6	Открытое акционерное общество				
7	Закрытое акционерное общество				
8	Дочернее хозяйственное общество				
9	Зависимое хозяйственное общество				
10	Производственные кооперативы				

11	Государственные и муниципальные унитарные предприятия				
12	Общественные и религиозные организации (объединения)				
13	Фонды				
14	Ассоциации и союзы				

Практические занятия 2. Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора

Трудовые правоотношения начинаются с заключения трудового договора между работником и работодателем.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, регулирующее их трудовые обязанности.

Главный источник, регулирующий трудовые правоотношения, - Трудовой кодекс РФ. О содержании трудового договора нам рассказывает 57 статья, изучим её.

Статья 57 ТК РФ. Содержание трудового договора:

В трудовом договоре указываются:

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

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

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

место и дата заключения трудового договора.

Задание 1. Вставьте пропущенные слова (или устно, или письменно, если вы распечатали рекомендованный для занятия файл).

1. Фамилия, имя, отчество _____ и наименование работодателя
2. Сведения о _____, удостоверяющих личность работника (паспорт, военный билет)
3. Идентификационный номер _____
4. Сведения о представителе _____, подписавшем трудовой договор
5. Место и _____ заключения трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
условия труда на рабочем месте;
условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Задание 2. Вставьте пропущенные слова в перечень обязательных сведений для включения в трудовой договор.

1. _____ работы
2. Трудовая _____ (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)
3. Дата _____ работы
4. Условия _____ труда
5. Режим рабочего _____ и времени отдыха
6. Гарантии и компенсации за работу с _____ и (или) опасными условиями труда
7. Условия, определяющие в необходимых случаях _____ работы
8. Условия _____ на рабочем месте
9. Условия об обязательном _____ страховании работника

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:
об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
об испытании;
о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Задание 3. Вставьте пропущенные слова в перечень дополнительных условий для включения в трудовой договор.

1. Об уточнении _____ работы
2. Об испытании и о неразглашении охраняемой законом _____
3. Об обязанности работника _____ после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя
4. О видах и об условиях дополнительного _____ работника
5. Об улучшении социально-бытовых _____ работника и членов его семьи
6. Об уточнении применительно к условиям работы данного работника _____ и обязанностей работника и работодателя
7. О дополнительном негосударственном _____ обеспечении работника

Задание 4. Определите, какое из условий, включаемых в трудовой договор, является обязательным, а какое - дополнительным.

об испытании
условия оплаты труда
режим рабочего времени и времени отдыха
о видах и об условиях дополнительного страхования работника
об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи
условие об обязательном социальном страховании работника

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя
о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника
место работы
трудова́я функция
о неразглашении охраняемой законом тайны
дата начала работы
гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
условия, определяющие в необходимых случаях характер работы
об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя

Трудовые договоры бывают двух видов:

- 1) бессрочные трудовые договоры (заключены на неопределенный срок)
- 2) срочные трудовые договоры (заключены на определенный срок, но не более, чем на пять лет)

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Задание 5. Найдите и исправьте ошибки в тексте (всего 7 ошибок):

Ирина заключила с компанией, предоставляющей юридические услуги, срочный трудовой договор на 7 лет. Она приступила к выполнению трудовых обязанностей на следующий день после заключения договора, так как в нём не была указана конкретная дата начала трудовых обязанностей. Как только Ирина приступила к работе, так сразу её трудовой договор вступил в силу. В числе обязательных условий в трудовой договор была включена информация об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и об условиях оплаты труда. В перечень дополнительных условий вошли трудовая функция, условия труда на рабочем месте и режим рабочего времени и отдыха.

Прочитайте статью Трудового кодекса о возрасте, с которого возможно заключить трудовой договор.

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Задание 6. Ответьте на вопросы

1. С какого возраста заключается трудовой договор по общему правилу?
2. Верна ли ситуация: Надя закончила 9 класс, она готовится пышно отпраздновать своё 16-летие через полгода. Для этого она решила выйти на работу и устроилась билетёром в ночной кинотеатр.
3. Верна ли ситуация: Артём закончил 9 класс, ему 14 лет. Он категорически не хочет учиться, поэтому бросил школу и пошёл работать официантом, предварительно получив устное согласие своих родителей.
4. В каких сферах деятельности допускается заключать трудовой договор лицам младше 14 лет?

При заключении трудового договора человек обладает рядом гарантий:

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Задание 7. Прокомментируйте ситуации:

1. В конце собеседования с кандидатом на должность менеджера директор сказал: "Извините, вы нам не подходите, с вами мы заключать трудовой договор не будем". После чего отказался отвечать на любые вопросы и вышел из комнаты.
2. Компании требовалось двадцать человек в отдел продаж. На эту должность претендовали пятьдесят женщин и двадцать один мужчина. В итоге в отдел набрали двадцать мужчин.
3. В конце собеседования с кандидаткой на должность программиста директор сказал: "Извините, вы нам не подходите. У вас маленький ребенок, он будет болеть и вы станете постоянно брать больничный, а нашей компании нужен человек, который будет выполнять свои обязанности непрерывно".
4. Андрей работал в ресторане одной известной сети в городе Москве. Он захотел переехать в Петербург и попросил оформить ему перевод в такой же ресторан в Петербурге. Перевод был оформлен 5 июня, однако когда он приехал для оформления договора на новое место работы 10 июля, ему было отказано.
5. Кандидат на должность менеджера, которому директор в конце собеседования сказал: "Извините, вы нам не подходите, с вами мы заключать трудовой договор не будем", а потом быстро вышел из комнаты, написал официальную просьбу объяснить ему причины отказа в заключении трудового договора. Какого развития событий следует ждать кандидату? Как вы думаете, какая польза от этого действия может быть для кандидата?

6. Женщина, которую отказались взять на должность программиста, подала в суд. Может ли суд отклонить её иск? Если нет, то какого решения суда ей следует ждать?

При заключении трудового договора человека требуют предъявить ряд документов. В Трудовом кодексе об этом сказано следующее:

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Задание 8. Прокомментируйте ситуации:

1. Артур, мужчина 38 лет, пришел заключать трудовой договор на должность инженера. Он принес паспорт, трудовую книжку и диплом об окончании ВУЗа. Что его попросят принести ещё?
2. Рита, девушка 17 лет, устроилась работать продавцом в обувной магазин. Какую справку потребуют от неё плюс к тем документам, которые обычно просят у взрослых?

Часто при приёме на работу людям назначают испытательный срок. Он нужен, чтобы работодатель проверил правильность своего выбора, а работник - свои возможности. Во время испытательного срока работникам платят меньше, чем после того, как он заканчивается. Некоторым людям испытательный срок не назначается, об этом написано в 70 статье Трудового кодекса:

Статья 70. Испытание при приеме на работу

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Задание 9. Вставьте пропущенные слова в предложения (пользуйтесь распечатанным файлом)

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по _____ на замещение соответствующей должности;
2. _____ и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лиц, не достигших возраста _____ лет;
4. лиц, получивших _____ образование или высшее образование и _____ поступающих на работу (в течении _____ после окончания учебы);
5. лиц, _____ на выборную должность на оплачиваемую работу (например, должности мэра или депутата);
6. лиц, приглашенных на работу в порядке _____ от другого работодателя;
7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до _____ месяцев.

Люди редко работают на одном месте всю жизнь. Когда они увольняются или их увольняют, то происходит расторжение трудового договора. Для этого есть несколько причин, прочитайте, какие:

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Задание 10. Вставьте пропущенные слова в предложения (пользуйтесь распечатанным файлом)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) _____ сторон;
- 2) _____ срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе _____;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе _____;
- 5) _____ работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- 6) _____ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с _____ трудового договора;
- 8) _____ работника от _____ на другую работу;
- 9) _____, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение _____ заключения трудового договора.

Практическое занятие 3.

Определение материальной ответственности работодателей и работников

Решение ситуационных задач.

Ход выполнения заданий:

1. Решить правовые задачи на основе изученного теоретического материала:
 - 1.1. Ученик на практике сжёг котлеты. Кто будет отвечать за нанесённый ущерб, в полном размере или частично?
 - 1.2. Обычному повару поручили получить на мясокомбинате по накладной мясо, копчёности и колбасу на сумму 137000 рублей. Какой документ должны ему ещё выписать, чтобы доверить такие ценности?
 - 1.3. За какие ценности в ресторане будет отвечать кладовщик, приведите 5 примеров. Договор, о какой материальной ответственности с этим работником заключается?
 - 1.4. С какими работниками договор о материальной ответственности не заключается:
 - а/ с кассиром
 - б/ с буфетчицей

- в/ с учеником
- г/ с уборщицей
- д/ с официантом
- е/ с кухонной работницей
- ж/ с выпускником техникума
- з/ с директором кафе

- 1.5. Если ночью прорвало трубу отопления в овощном складе и затопило продукты, кто будет материально отвечать за ущерб?
- 1.6. В ресторане работает 2 смены поваров по 3 дня. Каждая смена состоит из 5-ти поваров. С каждой сменой заключена бригадная материальная ответственность. В одной из бригад случилась кража продуктов. Кто и в каком размере будет возмещать ущерб?
- 1.7. Зачем проводятся внеплановые инвентаризации (ревизии) при бригадной материальной ответственности?
- 1.8. В столовую поступили продукты. Кто будет проверять их количество и качество, и подписывать фактуру на продукты при бригадной материальной ответственности?
- 1.9. Работодатель, обнаружив ущерб, причинённый ему работником, возложил на работника обязанность возмещения ущерба, не разобравшись до конца в обстоятельствах сложившейся ситуации. Работник посчитал свои права нарушенными.

Дать объяснения, ссылаясь на ТК РФ.

- 1.10. Являясь материально-ответственным лицом по договору. Написал заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой назначить материально ответственное лицо для передачи материальных ценностей.
- Имеет ли право работодатель на выдать мне трудовую книжку, если за 2 недели отработки не была проведена инвентаризация (не по моей вине, например, не нашлось человека, которому можно передать эти материальные ценности)?

2. Тест: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Выберите правильный ответ:

1. В каком случае работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок?
 - а) порчи средств индивидуальной защиты по его вине;
 - б) отстранения от работы за несоблюдение требований охраны труда;
 - б) отстранения работника от работы по причине непредставления работодателем средств индивидуальной защиты.
2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:
 - а) в полном объеме;
 - б) в частичном объеме;
 - в) в половинном объеме.
3. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ему ущерба?
 - а) в пятидневный срок;
 - б) в частичном объеме;
 - в) в половинном объеме.
4. Что должен указать или предоставить член коллектива для освобождения от материальной ответственности ?
 - а) отсутствие своей вины;
 - б) справку о медицинском осмотре;
 - в) средний заработок.
5. Материальная ответственность может конкретизироваться:
 - а) коллективным договором;
 - б) трудовым договором ;

- в) нормативно-правовыми актами.
- 6. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется:
 - а) руководителем организации
 - б) органом МСУ;
 - в) судом.
- 7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не несет за собой освобождения от:
 - а) материальной ответственности;
 - б) выплаты заработной платы;
 - в) предоставления отпуска.
- 8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего:
 - а) среднемесячного заработка;
 - б) среднедневного заработка;
 - в) среднегодового заработка.
- 9. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за:
 - а) неумышленное причинение ущерба;
 - б) ущерб, причиненный в рабочем порядке по вине работодателя;
 - в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения.
- 10. Подлежат ли взысканию неполученные доходы ?
 - а) частично;
 - б) нет;
 - в) да.
- 11. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода?
 - а) подлежит взысканию;
 - б) подлежит в отдельных организациях;
 - в) нет, не подлежит.
- 12. В каких случаях возлагается на работника материальная ответственность в полном размере?
 - а) умышленного причинения ущерба;
 - б) недостачи ценностей;
 - в) разглашения сведений;
 - г) во всех перечисленных случаях.
- 13. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста:
 - а) 16 лет;
 - б) 18 лет;
 - в) 20 лет.
- 14. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за:
 - а) вознаграждение;
 - б) труд;
 - в) ущерб.
- 15. За ущерб на производстве работники несут:
 - а) гражданскую ответственность;
 - б) материальную ответственность;
 - в) уголовную ответственность.
- 16. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется:
 - а) соглашением;
 - б) уставом;
 - в) трудовым договором.
- 17. Трудовым договором или письменным соглашением может конкретизироваться:

- а) уголовная ответственность;
 - б) материальная ответственность;
 - в) административная ответственность.
18. Материальная ответственность возмещается:
- а) в ограниченном размере;
 - б) в полном размере;
 - в) оба варианта верны
19. Увольнение работника , причинившего ущерб влечет за собой освобождение от материальной ответственности:
- а) нет;
 - б) указывается в договоре;
 - в) да.
20. Как исчисляется размер ущерба ?
- а) по курсу доллара;
 - б) по рыночным ценам;
 - в) по курсу рубля.
21. Кому направляется заявление работника о возмещении ущерба?
- а) директору;
 - б) работодателю;
 - в) губернатору.

Проверка результатов работы.

Закрепление.

- 1.Перечислите виды материальной ответственности сторон трудового договора.
- 2.Охарактеризуйте материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю
- 3.Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Практическое занятие 4.

Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда.

Ход работы: Решить предложенные задачи и проанализировать полученные результаты, используя предложенные формулы.

Указание к отчету: отчет должен содержать все необходимые расчеты решения задач
Задача 1.

Сборщик 5 разряда затягивает за час ____ пары обуви. Часовая тарифная ставка ____ руб. Определить сдельную расценку за пару обуви.

Сдельную расценку за пару обуви рассчитываем по формуле:

$$Р_{сд.} = Т_{ст} / Н_{выр},$$

где: Р_{сд} – сдельная расценка за единицу продукции,

Т_{ст} – часовая тарифная ставка, руб,

Н_{выр} – норма выработки рабочего за час,

Задача 2

Бригада из 6 человек изготавливает за смену ____ пар обуви. Бригадная сдельная расценка ____ руб. Определить сдельный заработок бригады и каждого работника при условии, что все работники бригады имеют одинаковый разряд.

Задача 3

Определить: 1) Сдельную заработную плату членов бригады; 2) Общий заработок каждого члена бригады с учетом премиальных. Размер премии равняется ____ руб. Данные для расчета представленные в таблице.

Ф.И.О. работника	Разряд	Часовая тарифная ставка, Т _{ст} .	Отработанные часы, t	Коэффициент трудового участия
Иванов В.П.	V	80,2	t ₁	1.0
Петров П.Т.	IV	72,1	t ₂	0.8
Сидоров А.Ю.	III	64,75	t ₃	1.2
Кузькин П.А.	I	42,4	t ₄	1.1

1. Сдельная заработная плата каждого из членов бригады определяется по формуле:

$$З_{сд} = Т_{ст.} * t,$$

где: З_{сд} - сдельная заработная плата членов бригады, руб

Т_{ст} – часовая тарифная ставка, руб

t – отработанные часы каждым членом бригады.

2. Сумму коэффициента трудового участия (КТУ) определяем:

$$КТУ_{общ} = КТУ_1 + КТУ_2 + КТУ_3 + КТУ_4,$$

где: КТУ_{общ} - сумма коэффициента трудового участия,

КТУ₁ – коэффициент трудового участия Иванова В.П. и т.д.

3. Определяем цену одного КТУ

$$КТУ_{ср} = Пр : КТУ_{общ},$$

где: КТУ_{ср} - цену одного КТУ,

Пр – премия, руб

4. Определяем зарплату каждого члена бригады с учетом премии

$$З_{чл} = КТУ_{ср} * КТУ_{п} + З_{сд. п}$$

Задача 4.

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет ____ руб./ч. Продолжительность рабочего дня 8 ч. Количество рабочих дней в месяце _____. Норма выработки 15 пар в смену. Фактическая выработка за месяц ____ пар.

Рассчитайте заработную плату рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

- б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);
- в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну пару – 50,0 руб.);
- г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).
- а) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при простой повременной системе оплаты труда: $З_{раб.а} = Т_{ст} * Т_{см} * Д_{раб}$,
 где: $Т_{ст}$ – часовая тарифная ставка, руб
 $Т_{см}$ – продолжительность смены, час
 $Д_{раб}$ – количество рабочих дней в месяце.
- б) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при повременно-премиальной системе оплаты труда:
 $З_{раб.б} = З_{раб.а} + П$
 где: $П$ – премия 10 % от тарифа, %
- в) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при прямой сдельной оплате труда:
 $З_{раб.в} = Р_{сд} * В_{ф}$
 где: $Р_{сд}$ – расценка за одну пару, руб,
 $В_{ф}$ – фактическая выработка за месяц, пар.
- г) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при сдельно-премиальной системе оплаты труда.
 Для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:
 $\% \text{превышения} = (В_{ф} - В_{пл}) / В_{пл} * 100\%$,
 где: $В_{ф}$ – фактическая выработка за месяц, пар,
 $В_{пл}$ – плановая выработка за месяц, пар.
 Рассчитаем заработную плату:
 $З_{раб.г} = Р * В_{ф} + П$.
 где: $П$ – премия 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки, т.е. $(\% \text{превышения} * 0,5 / 100) * З_{раб.}$
- д) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Для этого нужно рассчитать размер повышенной расценки:
 $Р_{п} = Р_{сд} * к$
 где: $Р_{п}$ – размер повышенной расценки,
 $Р_{сд}$ – расценка за одну пару, 50,0 руб,
 $к$ – повышающий коэффициент – 1,8.
 Рассчитаем заработную плату:
 $З_{раб.д} = Р_{сд} * В_{пл} + (В_{ф} - В_{пл}) * Р_{п}$,
 где: $Р_{сд}$ – расценка за одну пару,
 $В_{пл}$ – плановая выработка за месяц, пар,
 $В_{ф}$ – фактическая выработка за месяц, пар,
 $Р_{п}$ – размер повышенной расценки.

Задача 5

Определить заработок рабочего за месяц. Рабочий сдельщик 6 разряда выполнил норму выработки на 120%. Его заработок по сдельным расценкам составил _____ руб. По положению сдельные расценки за продукцию сверх 110% нормы увеличиваются на 20%.

Сдельный заработок за выполнение производственного задания на 110% составит:

$$З_{сд.} = 3 * Н_{выр.}$$

где: $З_{сд.}$ – сдельный заработок,

З – заработок рабочего по сдельным расценкам, руб,

Нвыр – норма выработки на 110%.

2. Сдельный заработок за выполнение производственного задания по повышенной сдельной расценке:

$$З_{сд..повыш} = З * п * к$$

где: п – перевыполнение производственного задания сверх установленной нормы 0,1,

т.е. $(120-110)/100$;

к – коэффициент увеличения сдельной расценки при условии выполнения задания сверх установленной нормы 1,2 т.е. $(120/100)$

3.Заработок рабочего за месяц:

$$З_{м.} = З_{сд} + З_{сд..повыш}$$