

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
НОВОШАХТИНСКИЙ ФИЛИАЛ
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области
«ШАХТИНСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ТОПЛИВА И ЭНЕРГЕТИКИ
им. ак. Степанова П.И.»

РАССМОТРЕНО:
на заседании ЦМК социально-
экономических и правовых
дисциплин
Протокол №__от «__» ____2017г.
Председатель ЦМК
_____ В.В. Локтионова

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. руководителя по УР
_____ Н.И.Пищулина
« __ » _____ 2017г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ по выполнению практических занятий

по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

для специальности: **38.02.01** Экономика и бухгалтерский учет (по
отраслям) (базовая подготовка СПО)

Составила:
преподаватель
НФ ГБПОУ РО «ШРКТЭ»
_____ О.Б. Рязанская
Рецензент
_____ И.Е. Киреева

г. Новошахтинск 2017

Практическое занятие №1

Тема: «Понятие юридического лица. Организационно-правовые формы юридических лиц»

1-на основе первоисточника изучить организационно-правовые формы юридических лиц с целью получения полученных знаний на практике

Оснащение: методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические сведения

Юридическое лицо - это организация, которая обладает обособленным имуществом, отвечает им по своим обязательствам, от своего имени приобретает гражданские права, несет обязанности и выступает в суде, арбитражном, или третейском суде.

Цели создания юридического лица:

- ✓ централизация и обособление имущества для участия им в гражданском обороте;
- ✓ уменьшение предпринимательского риска учредителей за счет самостоятельной ответственности юридического лица по своим обязательствам;
- ✓ обеспечение интересов кредиторов за счет установления минимального размера уставного капитала юридического лица.

Правоспособность юридического лица совпадает с его дееспособностью. Она возникает с момента регистрации юридического лица и прекращается в момент регистрации его прекращения.

Возникновения юридического лица состоит из двух стадий:

- ✓ создание юридического лица (в узком смысле слова);
- ✓ государственная регистрация юридического лица, с момента которой юридическое лицо считается созданным.

По целям деятельности юридические лица делятся на:

- ✓ коммерческие;
- ✓ некоммерческие.

Основные различия между ними:

- ✓ основная цель коммерческих организаций - извлечение прибыли, тогда как некоммерческие организации могут заниматься предпринимательской деятельностью лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы;

✓ прибыль коммерческих организаций делится между их участниками, а прибыль некоммерческих организаций идет на достижение тех целей, для исполнения которых они созданы.

Коммерческие организации могут создаваться только в форме:

- ✓ хозяйственных товариществ (полное товарищество и товарищество на вере);
- ✓ обществ (общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью, открытое акционерное общество, закрытое акционерное общество);

- ✓ производственных кооперативов;
- ✓ государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Некоммерческие организации могут создаваться в форме: потребительских кооперативов;

- ✓ фондов;
- ✓ учреждений;
- ✓ общественных и религиозных организаций (объединений);
- ✓ объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов).

Рекомендации по выполнению задания

1. На основе гражданского кодекса составить творческую схему организационно правовых форм юридических лиц.
2. Назвать основные учредительные документы юридических лиц.
3. Дать определения следующим видам коммерческих юридических лиц:
 - ✓ полное товарищество;
 - ✓ товарищество на вере;
 - ✓ общество с ограниченной ответственностью;
 - ✓ общество с дополнительной ответственностью.
4. Выявить основные различия между открытыми и закрытыми акционерными обществами.
5. Охарактеризовать некоммерческие организации в форме потребительских кооперативов, общественных и религиозных организаций и фондов.

Контрольные вопросы

1. Основные цели создания юридических лиц?
2. Что такое правоспособность юридического лица?
3. В каких формах могут создаваться коммерческие организации?

Сделайте вывод о проделанной работе

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №2

Тема: «Составление договора поставки»

Цель: 1-на основе Гражданского кодекса познакомиться с основными элементами договора поставки и научиться заполнять данный договор

Оснащение: Гражданский Кодекс РФ, методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические обоснования

Договор поставки товара — это соглашение, согласно которому один из его участников, именуемый далее поставщик, принимает на себя обязательства по передаче определенных товаров, предназначенных для хозяйственных целей, другому участнику договора — покупателю. Причем данные товары должны быть переданы в оговоренный срок. Договор поставки продукции играет важную роль в осуществлении предпринимательской деятельности, поскольку он обеспечивает возможность осуществления товарооборота. Договор поставки оборудования представляет собой один из видов договоров купли-продажи, поэтому в некоторых случаях его называют торговой или предпринимательской куплей-продажей. Данный договор регулирует такие вопросы, как приемка, комплектность, гарантийное обслуживание поставленного товара.

Типовой договор поставки является возмездным, взаимным и консенсуальным. Отличительной чертой договора поставки является специфика его предмета, под которым подразумевается товар, используемый для предпринимательской деятельности, предназначенный для последующего производственного употребления. Можно выделить следующие характеристики договора поставки: различие времени исполнения и заключения договора, возможность передачи еще не произведенных товаров, наличие у поставляемого товара родовых признаков.

Правовое регулирование договоров поставки, в частности порядок выполнения поставки, разрешение разногласий, осуществляется различными нормативными актами, например параграфом 3 гл. 30 ГК РФ, ст. 506-524 ГК РФ.

Рекомендации по выполнению задания

1. Перечислить основные обязанности сторон по договору поставки
2. В каких формах возможна выплата арендной платы.
3. В каких случаях возможно расторжение договора
4. Дайте определение отдельным видам договора поставки
5. Заполнить договор поставки

Контрольные вопросы

1. Основания заключения, изменения и прекращения договора поставки

2. Дайте характеристику договору поставки грузов.

Сделайте вывод о проделанной работе.

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №3

Тема: «Составление договора аренды»

Цель:

1-на основе Гражданского кодекса познакомиться с основными элементами договора аренды и научиться заполнять данный договор

Оснащение: Гражданский Кодекс РФ, методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические обоснования

По договору аренды (имущественного найма) арендодатель (наймодатель) обязуется предоставить арендатору (нанимателю) имущество за плату во временное владение и пользование или пользование.

Признаки договора аренды:

- аренда – срочный договор;
- аренда – возмездный договор;
- объектом аренды могут быть только индивидуально-определенные вещи.

Для договора аренды обязательна письменная форма в случаях, если:

- договор заключен на срок более одного года;
- одна из сторон – юридическое лицо.

Для договора аренды недвижимого имущества необходима государственная регистрация, если иное не предусмотрено законом.

Срок аренды обычно устанавливается в договоре. Если срок аренды в договоре не определен, договор считается заключенным на неопределенный срок.. В этом случае любая сторона может односторонне расторгнуть договор, предупредив об этом другую сторону за один месяц, а при аренде недвижимого имущества – за три месяца.

Договором или законом может быть предусмотрен выкуп арендованного имущества, то есть переход его в собственность арендатора при внесении им обусловленной выкупной цены.

Гражданский кодекс к отдельным видам договора аренды относит:

- прокат;
- аренду транспортных средства;
- аренду зданий и сооружений;
- аренду предприятий;
- финансовую аренду.

Рекомендации по выполнению задания

1. Перечислить основные обязанности сторон по договору аренды.
2. В каких формах возможна выплата арендной платы.
3. В каких случаях возможно расторжение договора по требованию арендатора и арендодателя.
4. Дайте определение отдельным видам договора аренды.
5. Заполните таблицу согласно варианту

	Прокат	Аренда транспортных	Аренда зданий и	Аренда предприятий	Финансовая аренда
--	--------	---------------------	-----------------	--------------------	-------------------

		средств		сооружен ий	ий	(лизинг)
		С экипаж ем	Без экипа жа			
Сущест венные условия						
Форма						
Срок						
Государ ственная регистрация						
Обязанн ости арендатора						
Обязанн ости арендодателя						

6. Заполнить договор аренды транспортного средства с экипажем.

Контрольные вопросы

3. Основания заключения, изменения и прекращения договора аренды

4. Дайте характеристику договору аренды предприятий.

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №4

Тема: «Составление договора подряда»

Цель:

1-на основе Гражданского кодекса познакомиться с видами договора подряда,

2- научиться на практике составлять договор подряда.

Оснащение: Гражданский Кодекс РФ, методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические обоснования

Виды подрядных отношений были известны еще римскому праву, в котором договор подряда рассматривался в качестве разновидности договора найма вещей, работ (подряда) или услуг. В настоящее время договор подряда широко используется в практике и является важным элементом гражданских правоотношений. Гражданско-правовой договор подряда определяется ГК РФ как договор, в силу которого одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работ и оплатить их (ст.702 ГК РФ).

Из приведенного в ГК РФ определения договора подряда следует, что он является консенсуальным, возмездным и взаимным. Характерными признаками договора подряда являются:

- подрядчик выполняет работу по заданию заказчика с целью удовлетворения тех или иных индивидуальных запросов и требований заказчика;
- подрядчик обязуется выполнить определенную работу, результатом которой является создание новой вещи, либо восстановление, улучшение, изменение уже существующей вещи;
- вещь, созданная по договору подряда принадлежит на праве собственности подрядчику до момента принятия выполненной работы заказчиком, это условие может быть не указано в образце договора подряда;
- подрядчик самостоятелен в выборе средств и способов достижения обусловленного договором подряда результата;
- подрядчик обязуется выполнить работу за свой риск;
- подрядчик выполняет работу за вознаграждение, право на получение которого у него возникает по выполнению и сдаче работы, если иное не предусмотрено договором подряда.

Из приведенных выше характеристик, присущих любому виду договора подряда, ясно, что обязательства подрядного типа регулируют отношения по оказанию услуг (выполнению работ). Иными словами, подрядные обязательства относятся к таким обязательствам, в которых должник обязуется не что-либо дать, а что-либо сделать, т.е. выполнить определенную работу. Выполнение работы подрядчиком направлено на

достижение определенного результата, например, изготовление индивидуально-определенной вещи, осуществление ее ремонта, улучшение или изменение ее потребительских свойств. Результат работы затем передается заказчику.

Образец договора подряда должен содержать все указанные характерные признаки договора подряда, а также его существенные условия.

Договор строительного подряда является одним из наиболее распространенных видов договора подряда на сегодняшний день. Договоры подряда на строительные работы заключаются на строительство, капитальный ремонт или реконструкцию предприятий, зданий (в том числе жилых домов), сооружений или иных объектов, а также на выполнение монтажных, пусконаладочных и иных неразрывно связанных со строящимся объектом работ. Правила о договоре строительного подряда могут применяться также к работам по капитальному ремонту зданий и сооружений.

Договор строительного подряда - это гражданско-правовой договор, в силу которого одна сторона (подрядчик) обязуется в установленный договором строительного подряда срок построить по заданию другой стороны (заказчика) определенный объект либо выполнить иные строительные работы, а заказчик обязуется создать подрядчику необходимые условия для выполнения работ, принять их результат и уплатить обусловленную цену ([П.1 ст.740](#)).

Если сравнить данное определение с определением договора подряда ([П.1 ст.702](#)), можно заметить разницу, что наряду с предметом и сроком договора, существенным условием договора строительного подряда является цена. К тому же, особо выделяется такая обязанность заказчика, как "создание подрядчику необходимых условий для выполнения работы".

Договор строительного подряда носит консенсуальный, возмездный и взаимный характер. Основной сферой его применения является предпринимательская деятельность.

Договор подряда на строительные работы рассчитан обычно на достаточно длительный период времени, в течение которого будут вестись строительные работы и осуществляться эксплуатация объекта в период гарантийного срока. За этот период может произойти существенное изменение цен на строительные работы и материалы, возникнуть потребность внесения изменений в проектную документацию и т.д., что также учитывается законодательством.

Сторонами по договору строительного подряда выступают заказчик и подрядчик.

Рекомендации по выполнению задания

- 1.Перечислить основные обязанности сторон по договору подряда.
- 2.Назовите характерные признаки договора подряда?
3. Дайте характеристику договору строительного подряда.
4. Заполнить договор строительного подряда.

Контрольные вопросы

1. Основания заключения, изменении и прекращения договора подряда
2. Дайте характеристику договору бытового подряда.
3. Дайте характеристику строительного подряда.

Сделайте вывод о проделанной работе.

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №5

Тема: «Заключение трудового договора»

Цель:

1-на основе Трудового кодекса познакомиться со спецификой трудового договора

2- научиться на практике заключать трудовой договор

Оснащение: Трудовой Кодекс РФ, методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические обоснования

Порядок заключения трудового договора установлен Трудовым кодексом, предусматривающим правила приема граждан на работу. Когда мы говорим о заключении трудового договора, это одновременно означает прием работника, изменение договора - это перевод работника на другую работу, прекращение трудового договора - это одновременно увольнение работника. Таким образом, прием, перевод и увольнение относятся к работнику, а по отношению к его трудовому договору означают соответственно заключение, изменение и прекращение его.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя

Содержание любого договора составляет совокупность согласованных сторонами условий. Помимо условий в текст договора входят преамбула, адреса, реквизиты и подписи сторон. По степени важности условия договора можно разделить на три группы: существенные, обычные и случайные.

Существенные условия трудового договора

Существенными условиями (обязательными условиями) трудового договора являются ([ст.57 ТК РФ](#)):

- **Место работы** является существенным условием трудового договора. В текст договора необходимо указать наименование и местонахождение организации, куда принимается работник. Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям. Поскольку место работы является обязательным условием трудового договора, его изменение возможно только по взаимному согласию сторон.

- **Трудовая функция** - род работы в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник. В тексте трудового договора необходимо указать **обязательное условие** о роде работы, а также то, что он остается неизменным на все время действия трудового договора. Работодатель не

вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

- **Дата начала работы (и дата ее окончания).** Время начала работы является **существенным условием трудового договора** и имеет важное значение, поскольку с этого момента на работника распространяется законодательство об оплате труда. Обычно начало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента.

- **Условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При заключении трудового договора **существенное условие** об оплате труда также должно рассматриваться в качестве существенного, и если стороны по нему не пришли к соглашению, трудовой договор не может считаться заключенным. В соответствии со [ст.129 ТК РФ](#) при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной.

Кроме того, в трудовом договоре обязательно нужно указать условие о то, что он заключен на время выполнения сезонных работ, или является срочным трудовым договором, или трудовым договором по совместительству.

Дополнительные условия трудового договора

[Дополнительными условиями](#) трудового договора являются ([ст.57 ТК РФ](#)):

- Испытательный срок работника - работодатель вправе оговорить в трудовом договоре срок и условия испытательного срока.

- Неразглашение охраняемой законом тайны - работодатель вправе потребовать у работника подписки о неразглашение коммерческих, патентных и других тайн.

- Совместительство - работодатель и работник в трудовом договора могут оговорить возможность совмещения работником должностей.

- Виды и условия дополнительного страхования работника - работодатель в трудовом договоре может оговорить обязательство по предоставлению любого дополнительного страхования работнику.

- Улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи - стороны в трудовом договоре могут оговорить условия и возможности получения работником улучшений социально-бытовых условий.

- Обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя. Нередки случаи, когда работодатель, желая обезопасить свои вложения в обучение персонала, обязывает по трудовому договору работника отработать определенный срок после обучения.

- Иные условия, о дополнительном отпуске, денежных компенсациях и иные условия, не ухудшающие положение работника по

сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актам ([ст.57 ТК РФ](#)).

Случайные условия трудового договора

Случайные условия - условия, которые включаются в содержание договора только по усмотрению сторон. Эти случайные условия либо дополняют обычные условия, либо изменяют эти обычные условия, которые зафиксированы в законе. Если случайное условие отсутствует в тексте договора, то это не влияет на действительность договора. Таким образом, трудовой договор может содержать любые случайные условия по усмотрению сторон.

Рекомендации по выполнению задания

1. Порядок заключения трудового договора?
2. Существенные условия при заключении трудового договора, дополнительные и случайные?

3 Решение производственных задач согласно варианту

1)Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится.

2)Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.

Контрольные вопросы

- 1.Что такое коллективный договор?
2. С каких лет допускается прием на работу по общему правилу?
- 3.Какие документы необходимо предоставить при приеме на работу?

Сделайте вывод о проделанной работе.

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №6

Тема: «Изменение трудового договора»

Цель:

1-на основе Трудового кодекса познакомиться со спецификой трудового договора

2- научиться на практике заключать трудовой договор

Оснащение: Трудовой Кодекс РФ, методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические обоснования

Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором (места работы, трудовой функции, оплаты труда). Перевод на другую работу на том же предприятии или на другое предприятие допускается только с согласия работника.

Переводы делятся по сроку на постоянные и временные. Постоянный перевод означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежнее место и условия договора не сохраняются. При временном переводе сохраняются прежнее место работы и условия договора, но на определенный срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда.

Изменение условий трудового договора. Перевод, перемещение, изменения существенных условий труда. Особенности временного ряда.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, *допускается изменение* неопределенных сторонами *существенных условий* трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. Такими *причинами*, могут быть *изменения в технике и технологии* производства (внедрение нового оборудования), *совершенствование структуры* управления, организации производственных потоков, оборудования рабочих мест и т. п. Эти изменения могут влиять на существенные условия трудового договора, в том числе систему, и размер оплаты труда, предоставляемые льготы, режим работы и т.д. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем письменно не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, *работодатель обязан* в письменной форме *предложить* ему *иную* имеющуюся в организации *работу*, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую Работу, которую работник может выполнять с учетом его

квалификации и состояния здоровья.

Перевод - это изменение существенных условий трудового договора. Само название "перевод на другую работу" показывает, что перевод - это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, то есть это изменение содержания трудового договора. Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя или по производственной необходимости.

Временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью.

Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия, обусловленные при заключении трудового договора (контракта).

В изменении места работы различают три вида переводов на другую работу:

1. перевод на другую работу в том же предприятии, в учреждении, организации;
2. перевод на работу в другое предприятие, в учреждение, организацию;
3. перевод в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, учреждением, организацией.

Это три вида постоянных переводов на другую работу, то есть когда прежняя работа не сохраняется, а на другую новую работу он переводится на неопределенный срок.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса. (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. - Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, N 6 ст. 168); (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543-1 - Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254)

Перевод на другую постоянную работу у того же нанимателя: Переводом на другую постоянную работу, у того же нанимателя, является поручение работнику работы по другой специальности, квалификации, должности, по сравнению с обусловленными при заключении трудового договора.

При решении вопроса о том, является ли новая поручаемая работнику работа переводом, необязательно, чтобы при этом изменились все составляющие его трудовой функции – профессия, специальность,

должность, квалификация. Изменение хотя бы одного из указанных элементов является переводом. Переводом будет являться изменение специальности при оставлении той же профессии. Уровень профессионального мастерства работников определяется также такими показателями, как тарифные разряды, классы, категории и т. д. Поэтому поручение слесарю 4 разряда работы по более низкому или более высокому разряду является переводом на другую работу.

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением перевода в связи с производственной необходимостью и простым. Письменное согласие на перевод требуется и в том случае, если такой перевод отвечает интересам работника, например, назначение на более высокую должность, перевод на работу более высокой квалификации и т. д.

Фактическое выполнение работником работы, на которую он переведен, не является доказательством согласия, если оно не выражено в письменной форме.

При согласовании вопроса о переводе работник должен быть ознакомлен со всеми условиями труда по той работе, на которую предполагается его перевести. Если работник не дал письменного согласия на перевод и отказывается приступить к выполнению обязанностей по новой работе, такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

Отдельные нормы ТК обязывают нанимателя принять меры к переводу работника на другую работу, в частности, ч. 3 ст. 30 ТК в связи с состоянием здоровья работника, ст. 264 ТК в связи с беременностью или уходом за детьми в возрасте до полутора лет, при увольнении по п. п. 1–3 ст. 42 ТК. В силу ст. 72 ТК при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

Перевод на работу к другому нанимателю: Перевод на работу к другому нанимателю влечет за собой смену стороны трудового договора.

Перевод на постоянную работу к другому нанимателю является самостоятельным основанием прекращения трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК.

Временный перевод к другому нанимателю не влечет за собой прекращения трудового договора по основному месту работы.

Перевод на работу в другую местность:

Другая местность – это любая территория, расположенная за пределами данной административно-территориальной единицы, т. е. территория, расположенная за пределами данной области, данного района (кроме районов в городах), города, поселка городского типа, сельского совета. Перевод будет и тогда, когда наниматель направляет работника для дальнейшей трудовой деятельности за пределы населенного пункта, в котором он работал ранее, независимо от того, изменяется ли место расположения самого нанимателя (его структурного подразделения).

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК.

Судебная практика исходит из того, что если работник отказывается от перевода в другую местность вместе с подразделением нанимателя (филиал, цех и т.д.), то это является основанием для прекращения трудового договора применительно к п. 1 ст. 42 ТК, поскольку сокращается объем работы (и, соответственно, количество работников для ее выполнения) в одном населенном пункте и увеличивается в другом.

Временные переводы по инициативе нанимателя, не требующие согласия работника:

Согласно ст. 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю. К конкретным обстоятельствам, порождающим производственную необходимость ТК относит такие, как необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и другие случаи. Допускается перевод в порядке производственной необходимости для замещения отсутствующего работника. Указанный перечень обстоятельств производственной необходимости является приблизительным. Он может расширяться как самостоятельно нанимателем, так и коллективным договором, соглашением, но только при одном условии: как и те, которые прямо перечислены в ТК, такие случаи должны быть исключительными для данного нанимателя. Понятие исключительности обстоятельства является оценочным, и в случае спора окончательное решение по данному вопросу принимается судом. Судебная практика к исключительным случаям относит экстраординарные, заранее не предвиденные ситуации, которые могут повлечь весьма существенные отрицательные последствия для нанимателя. Важно отметить, что при наличии обстоятельств наниматель имеет право, но не обязан производить перевод в связи с производственной необходимостью. При данном виде перевода квалификация работника не учитывается, т. е. работник может быть переведен и на не обусловленную трудовым договором работу. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника. Часть 5 ст. 33 ТК урегулировала вопросы оплаты труда при таких переводах. В частности, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Задача

Выпускник Кемеровского государственного университета С.А. Петраков был принят по специальности на электромеханический завод инженером. Через три месяца к нему обратился главный инженер, заявил, что на протяжении прошедших месяцев в связи с малыми объёмами выполняемых работ администрацией не смогла определить уровень его квалификации и сделать вывод о его профессиональной пригодности.

В связи с изложенными фактами начальник отдела кадров ознакомила С.А. Петракова с приказом о продлении ему испытательного срока еще на один месяц. С.А. Петраков выразил свое не согласие и обратился в суд с требованием признать данный приказ не правомерным, мотивировав их тем, что назначении ему испытательного срока он не знал, с приказом о его приеме на работу он не знакомился. Правомерны ли действия Петракова?

Рекомендации по выполнению задания

1. Порядок изменения трудового договора?
2. Решение производственных задач согласно варианту

Контрольные вопросы

1. Как следует поступить работнику, желающему перейти на новое место работы?
2. Может ли работодатель совершить перевод работника из одного структурного подразделения в другое без его согласия?
3. Какие документы необходимо предоставить при приеме на работу?

Сделайте вывод о проделанной работе.

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №7

Тема: «Прекращение трудового договора»

Цель:

1-на основе Трудового кодекса познакомиться со спецификой трудового договора

2- получить практические навыки прекращения трудового договора

Оснащение: Трудовой Кодекс РФ, методические указания

Порядок выполнения работы

Краткие теоретические обоснования

Трудовой договор может быть прекращен, а работник может быть уволен только по основаниям и в порядке, указанном в законе. Основанием прекращения трудового договора могут быть как действия, так и события (истечение срока трудового договора). Трудовой договор может расторгаться: по инициативе работника (ст. 80 ТК) или работодателя (ст. 81 ТК). Трудовой договор прекращается по другим общим основаниям ст. 77 ТК, в том числе по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Прекращение трудового договора – освобождение от работы в качестве рабочего или служащего на предприятии, в учреждении, организации по основаниям и в порядке, предусмотренными законодательством. Прекращение трудового договора, а следовательно, увольнение работника возможно по установленным законодательством РФ основаниям.

Основаниями, т. е. причинами прекращения трудового договора, увольнения работника, являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом в качестве юридических фактов, необходимых для прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двухсторонние действия так и события, а расторжение – лишь односторонние волевые действия.

Основания прекращения трудового договора согласно ТК РФ:

1. соглашение сторон. Возникает при обоюдном желании сторон прекратить трудовые отношения (ст. 78);

2. истечение срока трудового договора (ст. 79). Однако, если срок договора истек, а трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях;

3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80), работодателя (ст. 71 и 81);

4. перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

5. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);

6. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ч. 4 ст. 74);

7. 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 (ч. 3 и 4 ст. 73);

8. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1);

9. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

10. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях **днем увольнения работника** является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами, сохранялось место работы. **Прекращение трудового договора** оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Рекомендации по выполнению задания

1. Основания прекращения трудового договора

2. Решение производственных задач согласно варианту

Задачи

При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание. К каким условиям трудового договора относится испытательный срок?

В связи с производственной аварией бухгалтер Федорова была переведена на два месяца уборщиком помещений. Отработав один месяц, Федорова на указанную работу не вышла, но явилась в бухгалтерию в целях выполнения своих непосредственных трудовых обязанностей бухгалтера, в связи с чем через три дня была уволена за прогул.

Определите правомерность действий работодателя.

Контрольные вопросы

1. Что может послужить основанием прекращения трудового договора?

2. В каких случаях работодатель может уволить работника без его согласия?

3. Что такое испытательный срок?

Сделайте вывод о проделанной работе.

Преподаватель

Рязанская О.Б.

Практическое занятие №8

Тема: «Оплата труда. Исчисление заработной платы».

Цель:

- 1- изучить основные формы оплаты труда
- 2- научиться производить расчет заработной платы рабочих с целью применения полученных знаний на практике

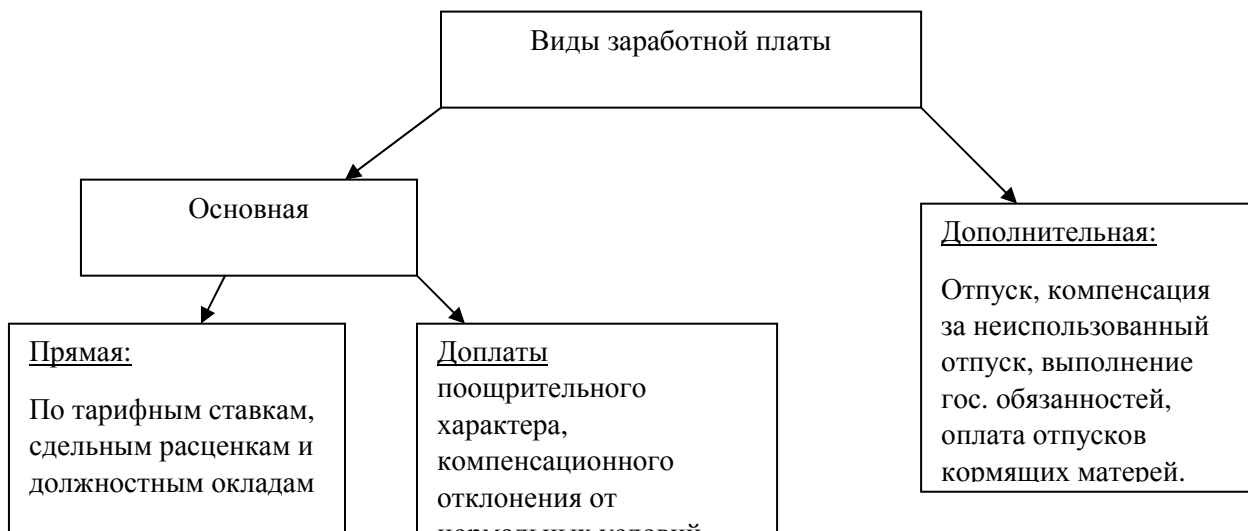
Краткие теоретические сведения

Системой заработной платы называется способ начисления работнику оплаты в зависимости от измерителя его труда. В промышленности существуют следующие системы оплаты труда:



Если измерителем труда является отработанное время, то это будет повременная система. Если оплата начисляется по количеству выработанной рабочим продукции надлежащего качества, то это - сдельная система. Указанные системы заработной платы являются основными.

В дополнение к основным системам зарплаты для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении договорных обязанностей, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться премиальные системы, в том числе премии, вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования.



Повременная система может быть простой повременной и повременно-премиальной. Различают ее по времени начисления: почасовая, поденная и помесечная.

Сдельная система бывает следующих видов: простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, а также косвенная.

Аккордная система заработной платы - это комплекс за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам, применяется главным образом на дорожно-ремонтных работах и в строительстве. Косвенная сдельная оплата определяется по результатам труда обслуживаемых ими основных рабочих в процентном соотношении к их оплате.

Рекомендации по выполнению задания

1. Дайте определение понятия «заработная плата».
2. Что такое минимальный размер оплаты труда
3. Решение производственных задач согласно варианту

Задача 1. Определить заработную плату электрослесаря 4 разряда с тарифной ставкой 189, 54 рубля при количестве выходов за месяц - 21 день. Процент выполнения плана - 102 %. Процент премии за 100 % - 50 %, за каждый процент перевыполнения плана - по 1,5%.

Задача 2. Машинист подъемной машины с окладом 2300 руб. отработал сверхурочно 2 часа. Рассчитать его заработок за месяц, если количество выходов составило 22 дня, а количество отработанных часов в сутки - 7.

Задача 3. Определить размер доплаты рабочего 4 разряда за работу в ночное время, если его прямой заработок за смену составляет 190 рублей, а рабочий работал с 20 до 2 часов.

Задача 4. Рассчитать заработную плату преподавателя-почасовика за месяц при количестве отработанных часов - 120 и тарифной ставке 21,36 руб. Доплата за классное руководство составляет 10 %, а за заведование кабинетом - 15 %.

Задача 5. Определить заработную плату бухгалтера за июль месяц, если его оклад составляет 4800 руб. при количестве выходов - 21 день. Известно, что за 8 дней была предоставлена справка о временной нетрудоспособности, а ее оплата составляет 75 % оклада.

Контрольные вопросы

- 1- Охарактеризуйте тарифную систему оплаты труда.
- 2- Какие виды сдельной системы оплаты труда вам известны?
- 3- Как производится оплата труда работника в случаях отклонения от нормальных условий?

Сделайте вывод о проделанной работе.
Преподаватель Рязанская О.Б.

Список литературы

Основные источники

1. Конституция РФ
2. Е.А. Певцова «Право»- М.: Издательский центр «Академия».- 2014.- 400с.
3. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности 2014г.

Дополнительные источники

1. www.bukvoed.ru/
2. www.allpravo.ru/
3. www.ifap.ru/general/index.htm
4. [www.consultant. ru](http://www.consultant.ru)
5. www.hro.org/
6. www.chelovekizakon.ru/
7. www.law.edu.ru/
8. www.garant.ru/