**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.ГАМЗАТОВА»**
**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**
**КАФЕДРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**УТВЕРЖДАЮ**
Начальник УМУ
_____ Р.Д. Гаджиев
«___» _____ 2026 г.

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОПЦ.06 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

**Направление подготовки** 46.01.03 Делопроизводитель
**Квалификация**: Делопроизводитель
**Срок обучения по ОП**: 10 мес. (очное обучение)
**Форма обучения**: очная
Образовательный стандарт (ФГОС) № 857 от 14.11.2023

Махачкала 2026

# СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств..... 3
2. Формы и методы контроля ..... 6
3. Оценочные средства текущего контроля ..... 7
4. Оценочные средства для промежуточной аттестации..... 32

## 1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины **ОП.06 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**.

В результате освоения учебной дисциплины **ОП.06 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по профессии СПО 46.01.03 Делопроизводитель следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональные и общие компетенции:

| | |
|---|---|
| ОК 01. | Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам; |
| ОК 02. | Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности; |
| ОК 04. | Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде; |
| ОК 05. | Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста; |
| ОК 06. | Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения; |
| ПК 1.2. | Передавать документы на исполнение в подразделения с учетом резолюции руководителей организации. |
| ПК 1.3. | Осуществлять контроль исполнения документов в организации, в том числе с использованием автоматизированных систем. |

КОС включают контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме *Дифференцированного зачета*

***Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке***

| ***Результаты обучения (объекты оценивания)*** | ***Тип задания*** |
|---|---|
| **уметь:**<br>– использовать необходимые нормативные документы;<br>– защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;<br>– *осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с действующим законодательством;*<br>– *определять организационно-правовые формы организаций;* | устный опрос, фронтальный опрос, практические работы |

| | |
|---|---|
| – анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;<br>– анализировать документы, связанные с профессиональной деятельностью производителя.<br>**знать:**<br>– основные положения Конституции Российской Федерации;<br>– права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;<br>– *основы правового регулирования коммерческих отношений в сфере профессиональной деятельности;*<br>– законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;<br>– организационно-правовые формы юридических лиц;<br>– *правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;*<br>– права и обязанности работника в сфере профессиональной деятельности;<br>– порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;<br>– правила оплаты труда;<br>– роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;<br>– *право социальной защиты граждан;*<br>– *понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;*<br>– *виды административных правонарушений и административной ответственности;*<br>– нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.<br>– основные правовые проблемы в профессиональной деятельности делопроизводителя. | |

## 2. Формы и методы контроля

2.1. В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний:

| Наименование темы | Наименование контрольно-оценочного средства | |
|---|---|---|
| | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| **Введение** | Устный опрос,<br>практическая работа | *Дифференцированный зачет* |
| **Раздел 1. Правовые основы производственной деятельности** | | |
| **Тема 1.1.<br>Правовое регулирование хозяйственной деятельности в условиях рыночной экономики** | Устный опрос,<br>практическая работа | |
| **Тема 1.2.<br>Организационно-правовые формы юридических лиц, их правовой статус** | Устный опрос,<br>практическая работа | |
| **Тема 1.3.<br>Правовое регулирование договорных отношений в хозяйственной деятельности организации (предприятия)** | Устный опрос,<br>практическая работа | |
| **Тема 1.4.<br>Правовое регулирование трудовых отношений в хозяйственной деятельности организации (предприятия)** | Устный опрос,<br>практическая работа | |
| **Тема 1.5.<br>Основные правовые проблемы в профессиональной деятельности делопроизводителя. Разрешение хозяйственных споров** | Устный опрос,<br>практическая работа | |

## 3. Оценочные средства текущего контроля

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине **ОП.06 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций. В ходе обучения проводятся: устные опросы, самостоятельные по пройденным темам и промежуточное тестирование.

## СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Задача 1

Медицинская сестра, она же работник и владелец частного косметологического кабинета, обратилась в лицензирующий орган с заявлением о выдаче лицензии 15 мая, в связи с тем, что действие имеющейся лицензии истекает 30 мая. К 30 мая новая лицензия получена не была, из-за того, что лицензирующий орган не завершил рассмотрение представленных документов.

Имеет ли право владелец кабинета продолжить работу на основании справки из лицензирующего органа, что вопрос о выдаче лицензии находится на рассмотрении? Может ли деятельность медицинского работника без лицензии в данном случае быть квалифицирована как незаконное занятие медицинской деятельностью?

Задача 2

Орган местного самоуправления (небольшого города) запретил частному предпринимателю проводить сеансы по исцелению от алкогольной и табачной зависимости на основании того, что у него имелись только диплом целителя и лицензия на данный вид деятельности, выданный в областном центре данного субъекта РФ, однако же у предпринимателя не было разрешения от муниципального органа управления здравоохранением данной территории.

Правомочны ли действия властных структур в данном случае? Если да, то какой видответственности может понести предприниматель? Если нет, то какие действия он можетпредпринять для защиты своих прав?

Задача 3

Медицинская сестра, работающая в городской больнице и живущая в многоквартирном доме, в свободное от основной работы время по просьбе соседей делает им инъекции лекарственных веществ; при этом соседи в благодарность за помощь дают ей денежное вознаграждение.

Могут ли действия медсестры в данном случае быть квалифицированы как незаконная медицинская деятельность, с учетом того, что все делалось

добровольно, по просьбе соседей, а денежное вознаграждение давалось без принуждения, а в знак благодарности?

Какие документы необходимы для занятия частной медицинской деятельностью?

Задача 4

Женщина обратилась к врачу-психиатру городской поликлиники в связи с тем, что ее муж в последнее время ведет себя странно, но не агрессивно. Муж жаловался, что слышит какие-то голоса, часто просыпается по ночам. Женщина просит госпитализировать мужа в психиатрический стационар, так как она боится за свою безопасность и безопасность своих детей. После осмотра мужа врач-психиатр сообщил; ей, что у пациента имеется психическое заболевание, и его будут лечить амбулаторно, так как от стационарного лечения пациент категорически отказывается.

Правомочны ли действия психиатра? Может ли быть госпитализирован данный больной без его согласия, по просьбе родственников? Если да, то в каком случае?

Задача 5

В хирургический стационар поступил мужчина в состоянии легкого алкогольного опьянения после дорожно-транспортного происшествия с травмой живота и подозрением на повреждение внутренних органов и внутрибрюшное кровотечение. Дежурный врач-хирург после осмотра сообщил пациенту о необходимости экстренного хирургического вмешательства, объяснив ему возможный исход. Пациент от операции категорически отказался.

Правомочно ли осуществить в данном случае оперативное вмешательство, учитывая угрожающее жизни пациента состояние, без согласия пациента? Какие действия медицинские работники должны произвести, чтобы осуществить лечебные и диагностические манипуляции законным путем?

Задача 6

Медицинская сестра пропустила рабочий день, предварительно уведомив заведующего отделением, что она не выйдет на работу в связи с прохождением амбулаторного обследования в поликлинике. Больничный лист за этот день представлен не был, в связи с чем медсестра была уволена приказом главного врача данного лечебно-профилактического учреждения за прогул.

Правомерны ли действия главного врача? Если да, то при каких условиях? Какой нормативный документ регламентирует порядок увольнения работников? Какие действия в защиту своих прав может предпринять незаконно уволенный работник?

Задача 7

Больной доставлен в палату после операции под наркозом под наблюдение дежурной медсестры. Внезапно медсестра была вызвана в соседнюю палату к другому больному. Во время ее отсутствия послеоперационный больной, еще полностью не пришедший в себя после наркоза, неловко повернулся и упал с кровати на пол, получив при этом перелом предплечья.

Кто и какую ответственность несет в этом случае?

Задача 8

К медицинской сестре обратилась соседка с просьбой оказать помощь ее престарелому родственнику, только что получившему термический ожог кипятком. Медсестра отказалась оказывать медицинскую помощь, ссылаясь на то, что она работает в детском саду и не имеет опыта лечения подобных больных, посоветовав вызвать «Скорую помощь».

Правомочен ли отказ от оказания медицинской помощи в данном случае? Какова ответственность медицинской сестры в данном случае?

Задача 9

За допущенный на работе проступок медицинской сестре приказом главного врача больницы объявлен выговор. Медицинская сестра обратилась с исковым заявлением в суд с требованием об отмене выговора, мотивируя это тем, что на предложение руководства больницы дать письменные объяснения причин совершенного проступка она ответила отказом.

Каким может быть решение суда?

Задача 10

Общий стаж работы медицинской сестры составил 24 года. При этом весь этот период она проработала в сельской врачебной амбулатории.

Может ли медицинская сестра выйти на пенсию по выслуге лет, не дожидаясь достижения пенсионного возраста?

Задача 11

Медицинская сестра была принята на работу в кабинет переливания крови больницы в связи с отпуском работавшей на этом месте медицинской сестры. Имеет ли право ушедшая в отпуск медицинская сестра на.восстановление ее в прежней должности на прежнем месте при выходе на работу после окончания отпуска?

Имеет ли право руководство больницы предоставить этой медицинской сестре другое место в другом отделении больницы, при условии сохранения размеров заработной платы?

Будет ли законным увольнение медицинской сестры, принятой на место ушедшей в отпуск работницы, после выхода последней на работу по окончании отпуска?

Задача 12

После операции больному потребовалось срочное переливание крови. Лечащий врач поручил дежурной медицинской сестре получить в отделении переливания крови больницы и перелить больному эритроцитарную массу, в соответствии с определенной в лаборатории группой крови больного (о чем имелась соответствующая запись в истории болезни). После переливания наступило трансфузионное осложнение, вызванное тем, что переливаемая кровь оказалась несовместимой. При расследовании выяснилось, что при определении группы крови в лаборатории была допущена ошибка.

Кому и какая должна быть вменена ответственность в данном случае?

Задача 13

Медицинская сестра во время дежурства ошибочно ввела пациентке внутривенно раствор хлористого калия вместо раствора хлористого кальция, вследствие чего у больной произошла фибрилляция желудочков. При расследовании выяснилось, что медицинская сестра в этот день работала одна на двух постах в связи с отпуском напарницы. Перед этим виновная в данном инциденте медицинская сестра написала заявление на имя главного врача с просьбой доплаты за расширение зоны обслуживания (в связи с отпуском напарницы).

Какая ответственность может быть применена к виновной в данном случае

медицинской сестре? Является ли смягчающим вину обстоятельством то, что она работала

в условиях повышенной нагрузки?

Задача 14

Онколог сообщил больной, по ее просьбе, что у нее злокачественная опухоль молочной железы. По возвращении домой больная совершила попытку самоубийства.

Какой вид ответственности может быть применен к онкологу?

Задача 15

Медицинская сестра после прохождения курсов повышения квалификации при сдаче сертификационного экзамена получила неудовлетворительную оценку, ввиду чего сертификационной комиссией в выдаче сертификата ей было отказано.

Какие действия должна предпринять медицинская сестра для того, чтобы все же

получить сертификат?

Задача 16

Беременная студентка обратилась в женскую консультацию при сроке беременности 13 недель с просьбой направить ее в стационар для произведения медицинского аборта, так как она опасается, что после рождения ребенка ей будет трудно одновременно учиться и ухаживать за

новорожденным. При осмотре врач акушер-гинеколог выявил, что беременность протекает нормально, без осложнений, но в направлении на аборт было отказано, в связи с чем беременная обратилась с жалобой в орган управления здравоохранением данной территорий.

Правомочна ли жалоба студентки? Ответ поясните.

Задача 17

В частной косметологической клинике женщине была произведена операция по поводу ожирения — удаление жировых отложений на животе (липосакция). После операции женщина обратилась к руководству клиники с требованием вернуть выплаченные за операцию деньги, так как она осталась не удовлетворена полученным косметическим эффектом.

При каких условиях деньги могут быть возвращены?

Задача 18

Больной находился на оперативном лечении в хирургическом отделении - центральной районной больницы. После проведенной операций наступило осложнение, в связи с чем родственники больного обратились к руководству больницы с требованием перевести больного в другое лечебное учреждение (областную больницу).Правомочно ли требование родственников?

Задача 19

Во время командировки в другой регион РФ мужчина 35 лет был прооперирован по поводу острого аппендицита в муниципальной больнице. При поступлении больной предъявил полис обязательного медицинского страхования, однако при выписке его из больницы ему было предложено оплатить стоимость лечения, так как страховой полис был выдан по месту его работы медицинской страховой компанией, работающей на территории его постоянного проживания.

Правомочны ли действия медицинских работников данного лечебного учреждения?

Кто должен оплатить стоимость лечения больного в данном случае? Куда может обратиться больной в случае своего несогласия оплатить стоимость лечения?

Задача 20

Российский турист, находившийся в зарубежной поездке на отдыхе по путевке, купленной в частной туристической фирме, оступился и получил перелом латеральной лодыжки правой голени. В местной больнице ему была оказана квалифицированная медицинская помощь.

Кто должен оплатить стоимость лечения (пациент имеет полис ОМС, выданный страховой медицинской организацией по месту его работы)?

Задача 21

В профсоюзный орган ЛПУ обратились медицинские сестры хирургического отделения больницы (дежурившие по графику, как правило, обычно через два дня на третий) с жалобой на то, что им не производится оплата труда в двойном размере, если они дежурят в субботу и воскресенье.

Правомочна ли данная жалоба? При каких условиях работники получают право на

двойную оплату при работе в выходной день?

Задача 22

Санитарка, проработавшая два года в больнице, уволилась в связи с поступлением в медицинское училище. После окончания училища она начала работать в другой больнице в качестве палатной медицинской сестры терапевтического отделения. Будет ли она получать надбавку за непрерывный медицинский стаж? Если да, то в каком размере, когда и при каких условиях?

Задача 23

Палатная медицинская сестра ЛПУ работает на 1,5 ставки с учетом внутреннего совместительства.

Имеет ли она право на дополнительную работу по совместительству в случае наличия

вакантных ставок?

Задача 24

Медицинская сестра ЛПУ в мае прошла аттестацию и получила вторую квалификационную категорию. До сентября аттестационная комиссия не работала и удостоверение о присвоении категории медсестра получила только в сентябре.

Как и с какого времени должна измениться ее заработная плата?

Задача 25

Медицинская сестра отделения переливания крови ЛПУ обратилась к главному врачу с заявлением о переводе ее на работу в физиотерапевтический кабинет, на основании того, что в прошлом она проходила специализацию по физиотерапии и имеет сертификат специалиста по данной специальности, а в настоящее время там образовалась вакансия.

Главный врач ответил отказом, объяснив, что подходящей кандидатуры для работы в отделении переливания крови в настоящее время нет.

Правомочен ли отказ главного врача? Каковы условия перевода работника на другоеместо работы?

## Эталоны ответов к ситуационным задачам

Задача 1

Нет, не имеет. Основанием для частной медицинской практики является ряд документов, один из которых — лицензия на данный вид

деятельности, в противном случае деятельность может быть признана незаконной. В данной ситуации главной причиной отсутствия заключения о возможности выдачи лицензии, скорее всего, является несвоевременная подача документов лицензиатом в лицензирующий орган.

Задача 2

Действия органов местного самоуправления в данном случае являются незаконными, так как для занятия целительством достаточно лицензии и диплома целителя, выданного в данном регионе. Ответственности предприниматель в данном случае не несет. Для защиты своих прав он может обратиться в суд.

Задача 3

Деятельность медицинской сестры в данном случае является незаконной. Для частной медицинской деятельности необходимо наличие сертификата специалиста и лицензии. Медицинский работник обязан зарегистрироваться в налоговом органе как частныйпредприниматель.

Задача 4

Действия врача-психиатра правомочны, так как он действовал в соответствии с Законом РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании». Без своего согласия пациент может быть госпитализирован в установленном законом порядке, т. е. по решению суда или до решения суда врачом-психиатром. В определенных случаях, если больной представляет опасность для себя и окружающих, беспомощен или его психическое состояние ухудшается, что должно быть подтверждено консилиумом врачей-психиатров лечебно-профилактического учреждения, он направляется в это ЛПУ в течение суток.

Задача 5

Без согласия больного, оперировать его, а также производить другие медицинские манипуляции нельзя. Для проведения лечебных и диагностических манипуляций медицинские работники могут только уговаривать и убеждать пациента для получения его согласия. В этом случае желательно уведомить родственников больного о его отказе от медицинской помощи, что позволит в дальнейшем избежать жалоб с их стороны. Согласно ст. 33 «Основ...» отказ от медицинского вмешательства с указанием возможных последствий оформляется записью в медицинских документах и подписывается гражданином или его законным представителем, а также медицинским работником.

Задача 6

Действия главного врача могут быть признаны законными только в том случае, если работник отсутствовал на работе (не более трех дней в году) по состоянию здоровья без предъявления больничного листа, предварительно

уведомив руководство. Данная норма предусмотрена ст. 20 «Основ...». Порядок увольнения (расторжения трудового договора по инициативе работодателя) регламентируется ТК РФ. В случае незаконного увольнения работник вправе обратиться в суд.

Задача 7

При предъявлении больным искового заявления в суд, в данном случае лечебное учреждение несет материальную ответственность. К виновной медицинской сестре администрация ЛПУ может применить дисциплинарное взыскание, а после удовлетворения иска пациента — предъявить регрессный иск к виновному работнику в судебном порядке.

Задача 8

Отказ от оказания экстренной медицинской помощи в данном случае неправомочен и может повлечь за собой применение мер уголовной ответственности.

Задача 9

При отказе работника дать объяснение в совершении проступка, руководством ЛПУ должен быть оформлен соответствующий акт, подписанный сторонами. В соответствии со ст. 193 ТК РФ отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отсутствии такого акта суд может отменить выговор.

Задача 10

Для получения пенсии за выслугу лет медицинский работник должен иметь медицинский стаж не менее 30 лет. При работе в сельской местности каждый год работы засчитывается из расчета — 1 год работы за 1 год и 3 месяца. В данном случае расчетный стаж медицинской сестры будет равен 1 год 3 месяца х 24 = 30 лет. Таким образом, у медицинской сестры имеются достаточные основания для получения пенсии за выслугу лет.

Задача 11

После выхода медицинской сестры из отпуска, она имеет право на восстановление ее в прежней должности на прежнем месте. На другое место работодатель может перевести работника только с его согласия. Временно замещающая ее медицинская сестра может быть уволена в связи с выходом на работу постоянного работника, вследствие окончания действия срочного трудового договора (согласно п. 2 ст. 77 ТК РФ), который должен был быть заключен с ней работодателем. Работодатель может предложить временно работающей медицинской сестре другое место работы только при наличии вакантной ставки.

Задача 12

Ответственным за переливание крови всегда является только врач. За ошибки, допущенные при переливании крови и ее компонентов, повлекшие

за собой развитие тяжелых трансфузионных осложнений, следует применение уголовной ответственности. При установлении степени вины медицинской сестры и работника лаборатории после проведения служебного расследования, к ним может быть применено дисциплинарное взыскание: замечание либо выговор, предусмотренные ст. 192 ТК РФ, и не более.

Задача 13

В данном случае медицинская сестра несет уголовную ответственность, предусмотренную УК РФ. Дополнительная нагрузка в данном случае не может быть принята во внимание как смягчающее вину обстоятельство.

Задача 14

Врач-онколог не несет ответственности за предоставленную больному информацию, так как гражданин согласно ст. 31 «Основ...?» имеет право на информацию о состоянии здоровья. Больной имеет право на получение правдивой информации о состоянии своего здоровье. Другое дело, что эта информация, в соответствии с действующим до настоящего времени приказом МЗ СССР от 16.11.1987 г. № 1204, должна быть предоставлена с учетом лечебно-охранительного режима, установленного в лечебно-профилактических учреждениях.

Задача 15

Медицинская сестра должна повторно сдать экзамен после тщательной подготовки к нему в срок, назначенный сертификационной комиссией. Повторно проходить курсы повышения квалификации для этого нет необходимости.

Задача 16

Жалоба студентки неправомочна, так как искусственное прерывание беременности по желанию женщины (при отсутствии социальных и медицинских показаний) может проводиться только до 12 недель беременности, согласно ст. 36 «Основ...».

Задача 17

Деньги могут быть возвращены пациентке в случае, если подобная ситуация предусмотрена договором между лечебным учреждением и потребителем медицинской услуги. В противном случае правомерность предъявляемых претензий может быть определена только в установленном законом судебном порядке.

Задача 18

Требования родственников правомочны, если они совпадают с желанием самого больного, так как, согласно ст. 30 «Основ...», гражданин имеет право на выбор врача и лечебного учреждения.

Задача 19

Действия работников лечебно-профилактического учреждения неправомочны, так как оплатить стоимость лечения должна страховая медицинская организация, в которой застрахован гражданин.

Оспорить требование об оплате лечения пациент может, обратившись к руководству данного лечебного учреждения, в органы управления здравоохранением данной территории, территориальный фонд обязательного медицинского страхования и, наконец, в суд.

Задача 20

При поездке за границу по туристической путевке страхование клиента на случай болезни и несчастного случая производит туристическая фирма, которая и несет финансовую ответственность в случае болезни или травмы туриста (это входит в стоимость путевки). В противном случае турист должен сам расплачиваться за оказанную медицинскую помощь, если между странами нет договора об оказании медицинской помощи гражданам при их нахождении на территории страны-участницы договора.

Задача 21

Жалоба медицинских сестер ЛПУ неправомочна, так как работники имеют право на двойную оплату в свой выходной день. При работе по вахтовому графику (дежурствах) выходными являются дни в интервалах между дежурствами. Согласно трудовому законодательству, на работу в выходной день работник может привлекаться только с его письменного согласия.

Задача 22

Надбавку за непрерывный медицинский стаж медсестра, в данном случае будет получать через год непрерывной работы после окончания медицинского училища. При этом непрерывный медицинский стаж ее составит три года (будут учтены два года работы санитаркой), так как работа в учреждениях здравоохранения до поступления в медицинские учебные заведения засчитывается при расчете непрерывного медицинского стажа работников. Надбавка составит 20% должностного оклада.

Задача 23

Работа по совместительству не может превышать 0,5 ставки. Дополнительная работа при временном отсутствии работника может быть в виде: совмещения, заместительства, расширения зоны обслуживания.

Задача 24

Перерасчет заработной платы производится руководителем со дня, которым будет зарегистрирован приказ главного врача ЛПУ о присвоении квалификационной категории, т. е. с момента обращения медицинской сестры с заявлением о перерасчете заработной платы с предоставлением

основания (документа) для перерасчета. В данном случае зарплата медицинской сестры будет соответствовать величине следующего разряда Единой тарифной сетки, т. е. разряд ее будет повышен на один.

Задача 25

Отказ главного врача ЛПУ правомочен, так как в трудовом договоре при приеме на работу данной медицинской сестры указано место ее работы — отделение переливания крови. Перевод на другую работу в этом ЛПУ, по желанию работника, возможен при производственной необходимости. Право решения о переводе персонала в этом случае принадлежит только руководителю учреждения. Перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью по инициативе работодателя без согласия работника может быть ограничен одним месяцем в течение года (согласно ст. 74 ТК РФ). Если работник согласен, то срок его перевода на другую работу не ограничен во времени.

## ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:

1. Порядок рассмотрения дел о банкротстве в арбитражном суде».
2. Протокол разногласий по договору**.**
3. Виды экономических споров;
4. Досудебный (претензионный) порядок рассмотрения споров;
5. Сроки исковой давности
6. Понятие рабочего времени, его виды.
7. Режим рабочего времени, его виды.
8. Учет рабочего времени. Понятие и виды отдыха.
9. Порядок предоставления отпусков.

## ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Договор купли-продажи.
2. Договор поставки товаров.
3. Договор поставки товаров для государственных нужд.
4. Договор мены.
5. Договор дарения.
6. Договор ренты.
7. Договор аренды.
8. Договор подряда.
9. Договор возмездного оказания услуг.
10. Договор перевозки.
11. Договор займа.
12. Договор хранения.
13. О порядке и условиях признания гражданина безработным.
14. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

## ТЕСТЫ:

## ТЕСТ № 1.
## ТЕМА: ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА КАК СУБЪЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ

1. ***Перечень организационно-правовых форм коммерческих организаций:***
a) определен в ГК РФ;
b) определен в ГК РФ и в иных законах;
c) определен в законе «О коммерческих организациях.

***2. Фирменное наименование, включающее указание на организационно-правовую форму, должны иметь все:***
a) только коммерческие организации;
b) только некоммерческие организации;
c) коммерческие и некоммерческие организации, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

***3. Можно ли утверждать, что все коммерческие организации имеют общую правоспособность, если иное не определено учредительными документами?***
a) да;
b) нет.

***4. Кто может стать учредителем и собственником компании в организационно-правовой форме индивидуального частного предприятия***?
a) лицо, зарегистрированное как предприниматель;
b) государство;
c) никто;
d) только коммерческая организация.

***5. Могут ли учредители юридического лица наделить его специальной правоспособностью***:
a) могут;
b) не могут, так как сделки направленные на ограничение правоспособности, недействительны.

***6. Правовой статус полного товарищества определяется его:***
a) положением;
b) уставом;
c) уставом и учредительным договором;
d) учредительным договором.

***7. Учредительный(е) документ(ы) акционерного общества – это:***
a) положение;
b) устав;
c) устав и учредительный договор;
d) учредительный договор.

***8. Место нахождения юридического лица - это:***
a) место его государственной регистрации;
b) его юридический адрес;

c) его почтовый адрес;
d) место нахождения его исполнительного органа.

***9. Участники полного товарищества несут_____по его обязательствам.***

a) ответственность в пределах своего вклада в складочный капитал;
b) солидарно несут субсидиарную ответственность всем своим имуществом;
c) персональную ответственность.

***10. Признаки, присущие юридическому лицу:***

a) организационное единство;
b) имущественная обособленность;
c) самостоятельная имущественная ответственность;
d) все перечисленное.

***11. Государственная регистрация юридического лица осуществляется со дня представления документов в регистрирующий орган в срок не более чем:***

a) 5 дней;
b) 7 дней;
c) 10 дней;
d) 15 дней.

***12. Юридическое лицо считается ликвидированным с момента:***

a) вступления в законную силу решения суда;
b) закрытия расчетных счетов предприятия;
c) отзыва лицензии;
d) внесении об этом в единый государственный реестр юридических лиц.

***13. Юридическое лицо считается созданным с момента:***

a) утверждения устава;
b) назначения генерального директора;
c) государственной регистрации;
d) решения общего собрания.

***14. К коммерческим организациям относятся***:

a) ассоциации и союзы;
b) фонды;
c) потребительские кооперативы;
d) производственные кооперативы.

***15. К некоммерческим организациям относятся:***

a) ассоциации и союзы;
b) товарищества;
c) акционерные общества;
d) учреждения.

***16. Нормативно-правовым актом, имеющим в России высшую юридическую силу, является:***

a) Конституция
b) Постановление Правительства
c) Указ Президента
4) Постановление Совета Федерации

***17. Индивидуальный предприниматель, который не в состоянии удовлетворить требования кредиторов, связанные с осуществлением им предпринимательской деятельности, может быть признан …***
a) банкротом
b) конкурентом
c) должником
d) иждивенцем
***18. Участниками гражданско-правовых отношений могут быть _____и _____лица.***
a) физические
b) юридические
c) малолетние
d) недееспособные
***19. Юридическим лицом признается …***
a) организация
b) дееспособный гражданин
c) гражданин, имеющий юридическое образование
d) руководитель учреждения
***20. Правоспособность юридических лиц возникает с момента …***
a) государственной регистрации
b) организации предприятия
c) заключения первого договора
d) открытия счета в банке
***21. Субъектами правоотношений могут быть …***
a) физические лица
b) юридические лица
c) жизнь
d) ценные бумаги

## ТЕСТ № 2.
## ТЕМА: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА) ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

***1. Самые общие положения о несостоятельности содержатся в:***
a) ФЗ от 26 октября 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)»;
b) Гражданском кодексе РФ, части первой;
c) ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций».
***2. Должник признается несостоятельным (банкротом):***
a) общим собранием учредителей организации должника;
b) ликвидационной комиссией;
c) арбитражным судом;
d) арбитражным управляющим.
***3. Юридическое лицо считается не способным удовлетворить требования кредиторов, если соответствующие обязательства не исполнены в течение:***

a) 1 месяца с даты надлежащего исполнения;
b) 2 месяцев с даты надлежащего исполнения;
c) 3 месяцев с даты надлежащего исполнения;
d) 6 месяцев с даты надлежащего исполнения.

***4. Дела о банкротстве рассматриваются по правилам:***

a) Арбитражного процессуального кодекса РФ;
b) Гражданского процессуального кодекса РФ;
c) Кодекса РФ об административных правонарушениях;
d) Уголовно-процессуального кодекса.

***5. Дело о банкротстве возбуждается, если требования к должнику – юридическому лицу в совокупности составляют не менее:***

a) 10 тыс. руб;
b) 10 тыс. МРОТ;
c) 100 МРОТ;
d) 100 тыс. руб.

***6. Дело о банкротстве возбуждается, если требования к должнику – физическому лицу в совокупности составляют не менее:***

a) 10 тыс. руб;
b) 10 тыс. МРОТ;
c) 100 МРОТ;
d) 1000 тыс. руб.

***7. Правом на обращение в суд с заявлением о признании должника банкротом не обладает:***

a) уполномоченный орган;
b) конкурсный кредитор;
c) конкурсный управляющий;
d) должник.

***8. Реестр требований кредиторов ведет:***

a) арбитражный управляющий или реестродержатель;
b) арбитражный суд;
c) конкурсные кредиторы;
d) уполномоченные органы.

***9. Нововведенной процедурой ФЗ 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)» является:***

a) внешнее управление;
b) финансовое оздоровление;
c) наблюдение;
d) конкурсное производство.

***10. Меры по восстановлению платежеспособности не принимаются при процедуре:***

a) финансовое оздоровление;
b) внешнее управление;
c) конкурсное производство.

***11. Вне очереди за счет конкурсной массы погашаются следующие обязательства:***

a) по выплате вознаграждения арбитражному управляющему;
b) вследствие причинения вреда жизни или здоровью;
c) по выплате вознаграждений по авторским договорам;
d) по текущим коммунальным платежам;

***12. Мировое соглашение может быть заключено:***

a) непосредственно перед введением конкурсного производства;
b) при процедуре внешнего управления;
c) на любой стадии рассмотрения дела о банкротстве;
d) при процедуре финансового оздоровления

## ТЕСТ № 3.
## ТЕМА: СДЕЛКИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***1. Действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей - …***

a) сделка;
b) договор;
c) обязательство.

***2. Сделки не могут совершаться в форме:***

a) устной и письменной;
b) молчанием;
c) совершением преступления.

***3. Сделка для совершения которой достаточно выражения воли одной стороны:***

a) односторонняя сделка;
b) безвозмездная сделка;
c) консенсуальная сделка.

***4. Сделка, в которой обязанность одной стороны совершить определенные действия соответствует обязанности другой стороны предоставить материальное или иное благо:***

a) возмездная сделка;
b) реальная сделка;
c) двусторонняя сделка.

***5. Сделка, которая порождает права и обязанности сторон с момента достижения ими соглашения:***

a) консенсуальная сделка;
b) двусторонняя сделка;
c) возмездная сделка.

***6. Сделка является недействительной независимо от признания ее таковой и не порождает для ее участников правовых последствий в силу ее нарушения действующего законодательства:***

a) ничтожная сделка;
b) оспоримая сделка;
c) мнимая сделка.

***7. Сделка является недействительной в силу признания ее таковой судом:***
a) ничтожная сделка;
b) оспоримая сделка;
c) мнимая сделка.
***8. К ничтожным сделкам относится:***
a) мнимые и притворные сделки;
b) совершенные под влиянием заблуждения;
c) совершенные под влиянием обмана, насилия, угроз…
***9. К оспоримым сделкам относится:***
a) совершенные несовершеннолетними, не достигшими 14 лет;
b) совершенные несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет;
c) совершенные гражданином признанным недееспособным.

## ТЕСТ 4. ТЕМА: ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

***1. Договор о передачи имущества в собственность:***
a) договор поставки;
b) договор страхования;
c) договор хранения;
d) договор подряда.
***2. Соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей:***
a) сделка;
b) договор;
c) обязательство.
***3. Договор по продаже товара, выполнению работ или оказанию услуг, заключаемый коммерческой организацией с каждым, кто к ней обратится:***
a) публичный договор;
b) предварительный договор;
c) договор присоединения.
***4. Договор об оказании услуг:***
a) договор страхования;
b) договор купли-продажи;
b) договор дарения;
c) договор мены.
***5. Договор, условия которого определены одной из сторон в стандартных формах и могут быть приняты другой стороной только путем присоединения к предложенному договору в целом:***
a) публичный договор;
b) предварительный договор;
c) договор присоединения.

***6. Соглашение сторон заключить в будущем договор о передаче имущества, выполнении работ или оказании услуг на условиях, предусмотренных предварительным договором:***
a) публичный договор;
b) предварительный договор;
c) договор присоединения.
***7. Предложение, адресованное одному или нескольким лицам, определенно выражает намерение лица:***
a) оферта;
b) акцепт;
c) аукцион.
***8. Ответ лица, которому адресована оферта, о ее принятии:***
a) оферта;
b) акцепт;
c) аукцион.
***9. В договоре возмездного оказания услуг сторонами являются:***
a) подрядчик и заказчик;
b) экспедитор и клиент;
c) исполнитель и заказчик.
***10. Договор о выполнении работ:***
a) договор подряда;
b) договор страхования;
c) договор купли-продажи;
d) договор дарения.
***11. Договор по которому одна сторона обязуется за вознаграждение совершать по поручению другой стороны юридические и иные действия от своего имени:***
a) агентский договор;
b) договор возмездного оказания услуг;
c) договор страхования.
***12. Односторонним договором является:***
a) договор займа;
b) договор подряда;
c) договор купли-продажи;
d) договор дарения.
***13. Участниками гражданско-правовых отношений могут быть _____и _____лица.***
a) физические
b) юридические
c) малолетние
d) недееспособные

## ТЕСТ 5. ТЕМА: ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

***1. Трудовые отношения основаны:***

a) на договоре личного найма;
b) на трудовом договоре;
c) на договоре подряда.

***2. Принципы трудового права перечислены:***

a) в ТК РФ;
b) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений.
c) только в Конституции РФ и в иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права.

***3. Действующий Трудовой кодекс вступил в действие …***

a) 1 февраля 2002 г.;
b) 1 января 2002 г.;
c) 1 февраля 2003 г.;
d) 1 января 2003 г.

***4. Локальные нормативные акты распространяют свое действие…***

a) на всей территории РФ;
b) в пределах организации, в которой был принят локальный акт;
c) на все коммерческие организации;
d) на все государственные учреждения.

***5. Целями трудового права (законодательства) являются:***

a) установление минимальных гарантий трудовых прав граждан и создание условий для всеобщей занятости населения;
b) согласование интересов работников и работодателей и обеспечение трудовых прав и свобод граждан;
c) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

## ТЕСТ 6. ТЕМА: СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

***1. Сторонами трудового договора являются:***

a) гражданин и организация;
b) подрядчик и заказчик;
c) работник и работодатель.

***2. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с …***

a) 18 лет;
b) 16 лет;
c) 21 года;
d) 25 лет.

***3. Физическое лицо может быть работодателем …***

a) да;
b) нет.

***4. Основные права и обязанности работника определены:***

a) ТК РФ;

b) Указом президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
c) Федеральными законами и локальными нормативными актами.

***5. Работодатель обязан …***

a) принимать локальные акты;
b) поощрять работников;
c) соблюдать законы;
d) применять дисциплинарные взыскания к работникам.

***6. Работодатель имеет право …***

a) привлекать работников к дисциплинарной ответственности;
b) выплачивать заработную плату;
c) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с работой;
d) соблюдать законы.

***7. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, называется … (Слово введите в поле ответов в форме соответствующего падежа).***

## ТЕСТ 7. ТЕМА: ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

***1. При приеме на работу, по общему правилу, испытательный срок не должен превышать***

a) 12 месяцев;
b) 14 месяцев;
c) 3 месяцев;
d) 9 месяцев.

***2. Дополнительные условия трудового договора …***

a) неразглашение коммерческой тайны
b) место работы;
c) оплата труда;
d) режим труда.

***3. Срочный трудовой договор заключается не более чем на …***

a) 5 лет;
b) 3 года;
c) 1 год;
d) 6 месяцев.

***4. Основным документом о трудовой деятельности является …***

a) трудовая книжка;
b) личное дело;
c) приказ о приеме на работу;
d) приказ об увольнении.

***5. Обязательное условие трудового договора …***

a) испытательный срок;
b) место работы;
c) неразглашение коммерческой тайны;
d) повышение квалификации.

***6. Срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию …***
a) 3 дня;
b) 2 недели;
c) 1 неделя;
d) 7 дней.
***7. Заключение трудового договора по общему правилу допускается с …***
a) 18 лет;
b) 16 лет;
c) 21 года;
d) 25 лет.
***8. При трудоустройстве трудовой договор заключается …***
a) в обязательном порядке;
b) по усмотрению сторон;
c) по желанию работодателя;
d) по решению профсоюза.
**9. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора …**
a) да;
b) да, но в течение 3-х дней должен быть заключен договор;
c) да, но в течение 5-ти дней должен быть заключен договор;
d) нет.
***10. Прогул – это отсутствие работника без уважительной причины на рабочем месте …***
a) более четырех часов подряд в течении рабочего дня;
b) более четырех часов в течении рабочего дня;
c) более пяти часов подряд в течении рабочего дня;
d) три часа в течение рабочего дня.
***11. Сторонами трудового договора являются:***
a) гражданин и организация;
b) подрядчик и заказчик;
c) работник и работодатель.
***12. Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на:***
a) существенные и несущественные;
b) обязательные и дополнительные;
c) основные и необязательные.
***13. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:***
a) на неопределенный срок;
b) на пять лет;
c) с нарушением закона.
***14. Трудовой договор вступает в силу:***
a) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым

договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);
b) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора;
c) на следующий день после подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

***15. Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица:***

а) не достигшие 18 лет;
b) достигшие 18 лет;
c) все независимо от возраста

***16.. Трудовые договоры могут заключаться:***

а) на неопределенный срок;
б) на определенный срок;
в) бессрочный договор.

***17. Если сезонный работник решил досрочно расторгнуть трудовой договор, то он обязан в письменной форме предупредить об этом работодателя за:***

а) 2 календарных дня;
б) 3 календарных дня;
в) 4 календарных дня.

***18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за:***

а) 1 месяц;
б) 1 неделю;
в) 2 недели.

***19. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:***

а) паспорт;
б) трудовую книжку;
в) справку о жилплощади.

***20. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, устанавливается испытательный срок:***

а) 2 недели;
б) 1 месяц;
в) не устанавливается.

***21. При заключении трудового договора, работодатель не должен требовать у лица, поступающего на работу, …***

а) характеристику
б) трудовую книжку
в) паспорт
г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

***22 Трудовой договор может быть заключен в _____форме.***
1) письменной
2) устной
3) возмездной
4) безвозмездной

## ТЕСТ 8. ТЕМА: ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

***1. Дисциплинарное взыскание, не закрепленное в ТК РФ …***
a) замечание;
b) лишение премии;
c) выговор;
d) увольнение.
***2. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка не позднее …***
a) 6 месяцев;
b) 3 месяцев;
c) 1 года;
d) 1 месяца.
***3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику в течении ...***
a) 3 дней;
b) 9 дней;
c) 2 недель;
d) 1 недели.
***4. За один дисциплинарный проступок применяется …***
a) одно дисциплинарное взыскание;
b) выговор и лишении премии;
c) замечание и привлечение к сверхурочным работам;
d) выговор и удержание из заработной платы.
***5. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК РФ …***
a) строгий выговор;
b) понижение в должности;
c) замечание;
d) перевод на нижеоплачиваемую работу
***6. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить _____, выговор или увольнение. (Слово введите в поле ответов в форме соответствующего падежа.)***
***7. Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником …***
a) дисциплинарного проступка
b) преступления
c) любого правонарушения
d) нанесение материального ущерба

## ТЕСТ 9. ТЕМА: МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

***1. Договор о полной материальной ответственности заключается с работниками, достигшими …***

a) 16 лет;
b) 18 лет;
c) 20 лет;
d) 25 лет.

***2. Вид материальной ответственности работника перед работодателем …***

a) солидарная;
b) полная;
c) субсидиарная;

***3. Исключает материальную ответственность работника перед работодателем следующее обстоятельство …***

a) возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;
b) причинение ущерба лицом моложе 20 лет;
c) ущерб причинѐн работником- совместителем;
d) работник не материально ответственное лицо.

***4. Упущенная выгода с работника …***

a) подлежит взысканию;
b) подлежит взысканию в коммерческих организациях;
c) не подлежит взысканию;
d) подлежит взысканию в государственных учреждениях.

***5. Срок обращения в суд работодателем для возмещения ущерба, причиненного работником …***

a) 1 месяц;
b) 2 месяца;
c) 1 год;
d) 6 месяцев.

***6. Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности:***

a) на общих основаниях с остальными категориями работников;
b) только при умышленном причинении вреда;
c) при умышленном причинении вреда, а также причинении вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо при совершении административного проступка или уголовного преступления.

***7. Приказ о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть издан работодателем не позднее:***

a) одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба;
b) одного месяца со дня причинения работников ущерба;

с) двух месяцев со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба.

## 4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС **по дисциплине ОП.06 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,** направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ЗАЧЕТА

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

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

## ЗАДАЧИ:

**Задача 1.** В городской центр занятости населения обратился токарь Михайлов, уволенный с предприятия в связи с сокращением численности работников, с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

**Задача 2**. В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа ему не будут предоставлены услуги центра занятости.

Правильно ли поступили работники центра занятости? Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации? Обязан ли нетрудоустроенный гражданин выполнить требование центра занятости об участии в общественных работах?

**Задача 3.** С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? Может ли Некрасов обратиться в суд?

**Задача 4**. Технолог муниципального предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с этим не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что приказ об увольнении был издан во время его очередного отпуска, причем без предварительного согласия профкома предприятия.

Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто и при каких условиях имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов?

**Задача 5.** Рабочий частного предприятия Кашин был уволен за выход на работу в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение неправильным, Кашин подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения (на увольнение по собственному желанию), так как до этого проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил формулировку причины увольнения на собственное желание, чем удовлетворил иск.

Правильно ли решил суд это дело?

**Задача 6.** При проверке соблюдения трудового законодательства в одном из медицинских учреждений были обнаружены приказы руководителя учреждения о рабочем времени сотрудников. Работникам бухгалтерии за переработку в дни ежемесячных, квартальных и годовых отчетов в порядке компенсации устанавливался сокращенный 4-часовой рабочий день после каждого дня переработки. Несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещалась работа с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Соответствуют ли трудовому законодательству приказы, изданные в данном медицинском учреждении?

**Задача 7.** Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

**Задача 8**. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

**Задача 9.** По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно этому приказу, всем работникам, в том числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние месяцы, время отпуска было перенесено на осень-зиму текущего года.

В каком порядке утверждается график отпусков? Может ли несовершеннолетним лицам предоставляться отпуск в удобное для них время? Какой продолжительностью предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним лицам?

**Задача 10**. Работники частного предприятия, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, потребовали от владельца этого предприятия установить им районный коэффициент к заработной плате без ограничения ее (заработной платы) максимальным размером.

Правомочны ли эти требования работников?

**Задача 11**. В сентябре сего года была произведена индексация оплаты труда работников народного хозяйства. Работники одного из металлургических заводов посчитали, что эта мера не отражает уровень инфляции, сложившейся к данному времени. Они обратились к администрации с просьбой увеличить размер индексации оплаты труда. Администрация отказала в удовлетворении этой просьбы работников, ссылаясь на то, что индексация производится по закону Российской Федерации.

Кто и каким образом может решить вопрос о повышении размера индексации?

**Задача 12**. Слесарь машиностроительного завода Зарубин был уволен с работы по сокращению штата. Производя с ним окончательный расчет, администрация удержала из его заработной платы за неотработанные дни отпуска, который он использовал до увольнения. Считая это удержание неправильным, Зарубин обратился в КТС с просьбой обязать администрацию завода выплатить ему заработную плату полностью.

Полежит ли просьба Зарубина удовлетворению?

**Задача 13.** К моменту окончания смены токарь Смирнов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Жилину. Поскольку время работы Смирнова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того что рабочее место не было подготовлено, Жилин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации Смирнову и Жилину был объявлен выговор.

Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Смирнова и Жилина?

**Задача 14**. В связи с получением путевки в санаторий Семенову был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По окончании отпуска Семенов не явился на работу. Он прислал телеграмму с просьбой продлить ему отпуск на 10 календарных дней без сохранения зарплаты, в связи с тем, что ему представилась возможность продлить лечение. Ответа на телеграмму Семенов не получил. После выхода на работу по требованию работодателя он написал объяснительную записку, в которой изложил все указанные выше обстоятельства. За самовольное продление отпуска на 10 календарных дней Семенову был объявлен выговор. Возник трудовой спор.

Как должен быть разрешен этот спор?

**Задача 15**. Заместитель генерального директора ООО «Азимут» Соловьев в период с 10 декабря 2002 г. по 12 мая 2003 г. выполнял обязанности генерального директора без каких-либо доплат. В то же время разница между его заработной платой за этот период и заработной платой генерального директора составила 30 тыс. руб. После увольнения Соловьев обратился в суд с иском к ООО «Азимут» о взыскании указанной суммы и компенсации морального вреда в размере 10 тыс. руб.

Решите дело по существу. Каков порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику?

**Задача 16.** Доцент биологического факультета Стороженко при проведении занятий со студентами по неосторожности разбил сосуд с наглядным пособием. Ректор университета, ознакомившись с докладной запиской декана факультета, принял решение не привлекать Стороженко к материальной ответственности, поскольку пособие было старым (середина 19 в.), его балансовая стоимость с учетом амортизации составляет 7 руб., а на факультете имеется еще достаточное количество подобных пособий.

Имеет ли право работодатель в приведенной ситуации освободить работника от материальной ответственности?

**Задача 17**. Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т.п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 55 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий

заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб. и он не может целых два месяца жить без денег.

Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?

**Задача 18**. Из организации были уволены трое членов КТС. На заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое из двенадцати членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое – от работников.

При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя.

Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

**Задача 19.** Совет трудового коллектива (СТК) ОАО «Арсенал», на который общим собранием работников ОАО был возложен контроль за исполнением коллективного договора, обнаружил, что ряд его положений не соблюдается работодателем. СТК потребовал от работодателя объяснений причин нарушений коллективного договора. Генеральный директор ОАО «Арсенал» подобные объяснения дать отказался.

СТК ОАО «Арсенал» обратился в Областной Совет Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) с просьбой заявить требование о расторжении контракта с генеральным директором ОАО. Областной Совет ФНПР подобное требование заявил, но оно удовлетворено не было.

Вправе ли в этой ситуации работники ОАО «Арсенал» возбуждать коллективный трудовой спор? Может ли быть предметом коллективного трудового спора требование отставки генерального директора?

**Задача 20.** В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

Такова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять

работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.

**Задача 21.** В связи с болезнью менеджера по рекламе Смирновой начальник отдела распорядился, чтобы менеджер по продажам Ремизова приняла участок. Ремизова отказалась, мотивируя тем, что это не входит в ее должностные обязанности.

Рассмотрите законность требования начальника отдела.

**Задача 22.** Директор завода передал в службу занятости список вакантных рабочих мест. В примечании указал, что требуются работники с высшим образованием, знанием иностранного языка, возрастом до 45 лет.

Правомерно ли данное требование.

**Задача 23.** 5 мая покупательница В. С. Дымова купила в магазине 3.5 метра шерстяной ткани. 7 мая пришла в магазин и попросила обменять этот отрез на другой – 4-метровый, т. к. в ателье сказали, что на пальто нужно 4 метра данной ткани. Однако директор магазина отказался удовлетворить просьбу покупательницы.

Права ли директор? Ответ обоснуйте.

**Задача 24.** При приеме на работу Куликовой, 17 лет, администрация потребовала предоставления медицинской справки. Куликова отказалась проходить медосмотр, заявив, что здоровье у нее хорошее и в медосмотре она не нуждается. Администрация отказала Куликовой в приеме на работу.

Правомерно ли действие администрации?

**Задача 25.** При приеме на работу Сидоренко была устно предупреждена об установлении испытания сроком один месяц. В последний день испытательного срока она была уволена без согласия профсоюзного органа.

Правильно ли поступила администрация?

**Задача 26.** Покупатель Петров В. И. купил в магазине без примерки полуботинки для сына 10 февраля. 22 февраля этого же года обратился к директору магазина с требованием обменять полуботинки, ссылаясь на то, что они не подошли сыну по размеру.

Каковы действия директора магазина в данной ситуации?

**Задача 27.** В связи с большим объемом работы Новикову допустили к работе без оформления договора. Когда через три дня, при оформлении договора оказалось, что она не имеет соответствующего образования, администрация отказалась заключить с ней трудовой договор.

Рассмотрите законность действия администрации.

**Задача 28.** Менеджер Прокопенко, принятый с трехмесячным испытательным сроком решил уволиться по собственному желанию до истечения срока испытания. Однако работодатель разъяснил ему, что он должен отработать 3 месяца затем решать вопрос об увольнении.

Правильное ли разъяснение дали Прокопенко?

**Задача.29**. П. С. Иванов купил корейский телевизор, к которому приложена инструкция только на корейском, английском и японском языках. Фирма предложила сделать перевод за 50 долларов.

Права покупателя в данной ситуации.

**Задача № 30.** В состав одного высшего учебного заведения, являющегося негосударственным образовательным учреждением, входят несколько факультетов, научных лабораторий и учебных циклов. В рамках новой структурной политики руководство института решило наделить отдельные структурные подразделения правами юридического лица с тем, чтобы они приобрели финансовую самостоятельность, оставаясь в составе института. Регистрационная Палата усомнилась в возможности существования в составе одного юридического лица других самостоятельных юридических лиц и обратилась за разъяснениями к консультанту.

Какой ответ должен дать консультант? Обоснуйте со ссылками на статьи ГК РФ.

**Задача № 31.** Предприниматель Ермолаев купил у товарищества «Карасев и К.» торговое предприятие. Договор был составлен по всей форме, накануне проведена полная инвентаризация. Через месяц третье лицо предъявило Ермолаеву требование об уплате долга. Ермолаев отказался уплатить, заявив, что он не имеет к этому долгу никакого отношения, а долг возник еще у прежнего владельца до продажи Ермолаеву этого предприятия. Однако суд обязал Ермолаева выплатить этот долг.

Кто прав в данной ситуации? Обоснуйте ответ со ссылками на ГК.

**Задача № 32.** Несовершеннолетний Васильев, который после окончания училища работал токарем в производственном объединении, заключил договор займа на сумму, эквивалентную 10.000 долларам. Узнав об этом, родители Васильева потребовали расторгнуть договор, заключенный без их согласия. Займодавец Краснов отказывался расторгнуть договор, ссылаясь на то, что Васильев имеет самостоятельный заработок, работает по трудовому договору и должен считаться полностью дееспособным. В спор вмешался орган опеки и попечительства, по мнению которого родителям Васильева следует согласиться на эмансипацию. Если же они не согласятся, то Краснову рекомендовали обратиться с иском в суд об объявлении Васильева полностью дееспособным. Не придя к соглашению, стороны обратились за разъяснением к юристу.

Какой ответ должен дать юрист и почему?

**Задача № 33.** В связи с расторжением брака между супругами Корниловыми возник спор о разделе совместно нажитого имущества. Андрей Корнилов настаивал на том, чтобы все имущество, состоящее из гарнитура мебели, столового и чайного сервизов, художественной библиотеки и другого имущества, было поделено поровну с учетом их стоимости. Елена Корнилова возражала против такого раздела, указывая, что в результате произойдет обесценение вещей, и предложила Корнилову взять мебельный гарнитур, а ей передать чайный и столовый сервизы. Что касается книг, то она согласна их поделить по собраниям сочинений авторов.просила лишь из полного собрания сочинений А. С. Пушкина передать ей последний том, в котором опубликована его переписка.

Какую классификацию вещей необходимо учитывать при решении возникшего спора, и как должно быть распределено указанное имущество, если дело поступит в суд?

**Задача № 34.** Петрухин продал приватизированную квартиру Соловьеву. Когда последний стал готовиться к переезду, то выяснил, что одна из комнат в приобретенной квартире сдана внаем Гришину сроком на 5 лет, о чем при заключении договора купли-продажи квартиры Петрухин не поставил в известность Соловьева. Соловьев потребовал от Петрухина возврата уплаченной за квартиру суммы денег. Последний отказался выполнить требование Соловьева, ссылаясь на то, что Соловьев сам должен был навести справки о лицах, проживающих в квартире, и, что договор не только заключен, но уже и исполнен. Соловьев обратился с иском в суд.

Каковы особенности продажи жилых помещений? Какое решение должен вынести суд?

**Задача № 35.** При отчуждении предприятия между продавцом и покупателем возникли разногласия по определению состава имущества, которое должно быть передано покупателю. Продавец настаивал на том, чтобы в его распоряжении осталась полученная и еще не реализованная продукция, а также на том, чтобы за ним остались неимущественные права: право на фирменное наименование, право на товарный знак. Покупатель, в свою очередь, требовал исключения из состава передаваемого предприятия его долгов, полагая, что он приобретает только наличное имущество с его активами.

Кто прав в этом споре?

**Задача № 36.** Востоков, увлекаясь игрой в преферанс, задолжал крупную сумму Жукову. Свой долг он оформил долговой распиской с обязательством уплатить всю сумму не позднее 10 дней с даты составления расписки. В случае задержки в погашении долга Востоков обязывался выплатить штраф в размере половины долга. Спустя 12 дней с даты составления расписки долг был полностью погашен. Поскольку Востоков

нарушил срок выплаты, Жуков обратился в суд с требованием о взыскании суммы долга и суммы штрафа.

Решите дело. Изменится ли решение, если вместо расписки Востоков выдал вексель?

**Задача № 37.** Аксенов, на иждивении которого после гибели родителей находились две малолетние сестры, продал Федорову трехкомнатную квартиру, перешедшую к ним по наследству от отца. Сделка была совершена по инициативе Федорова, знавшего о тяжелом материальном положении Аксенова и его сестер. На вырученные от продажи средства Аксенов с сестрами приобрели двухкомнатную квартиру. Спустя полтора года Аксенов выяснил, что проданная им квартира оценивалась на рынке в тот период значительно выше той суммы, которая была уплачена Федоровым. Аксенов предъявил в суде иск о признании сделки недействительной, мотивируя свое требование тем, что Федоров воспользовался тяжелым материальным положением Аксенова и его малолетних сестер. В судебном заседании выяснилось, что Федоров был осведомлен о ценах на квартиры, поскольку возглавлял одно из агентств по продаже недвижимости.

Решите дело по существу.

**Задача № 38.** Профессор консерватории, обладая скрипкой Страдивари, хотел, чтобы после его смерти скрипка перешла в собственность его талантливого ученика. Зная, что это вызовет неудовольствие членов его семьи, он совершил с учеником в простой письменной форме сделку купли-продажи скрипку. Никаких денег за нее он не получил. Об этом знали два товарища молодого скрипача. После смерти профессора они обо всем рассказали членам его семьи. Наследники потребовали возврата скрипки. Владелец скрипки отказался ее возвратить и предложил наследникам принять у него денежную сумму, указанную в письменном договоре с профессором. Наследники от этого отказались и обратились в суд с иском о возврате скрипки.

Какое решение должен вынести суд?

**Задача № 39.** К фермерскому хозяйству Огурцова пристала корова. Поскольку корову нечем было кормить, фермер забил корову, мясо продал на рынке, а шкуру передал на кожевенный завод в обмен на изделия из кожи. Через два месяца объявился собственник коровы.

К кому и какие требования может предъявлять собственник коровы?

**ЗАДАЧИ** на тему «Решение индивидуальных трудовых споров»

**Вопрос 1.:** Работнику при увольнении (1 марта) была выплачена компенсация за неиспользованные отпуска. Работник был ознакомлен с приказом об увольнении под роспись. 10 августа того же года уволенный работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя суммы недополученной компенсации. Суд иск принял, несмотря на то что сроки

обращения в суд истекли. На каком основании суд счел возможным принять исковое заявление уволенного работника?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Ответ 1:** Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора определены в ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ: за разрешением спора об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; за разрешением иных споров (в том числе связанных с неправильным исчислением заработной

платы и иных причитающихся работнику сумм) - в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

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

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

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

В п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Вопрос о соблюдении сроков обращения в суд разрешается судом в соответствии с ч. 1 ст. 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, и на основании ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, устанавливающей, что в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом установленного федеральным законом срока обращения в суд (если такое возражение будет заявлено).

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

Если в предварительном судебном заседании будет установлено, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, то судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без

исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз.2ч. бет. 152 ГПК РФ).

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

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

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

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

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

Одновременно следует учитывать следующее.

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

Кроме того, на основании нормы абз. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, а на основании ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. При этом отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

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

**Ответ 3**: В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Согласно абз. 1 - 3 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (абз. 6 и 7 ст. 193 ТК РФ).

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

**Ответ 4**: На основании ст.391 Трудового кодекса РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу.

В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за

исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст.ст.19, 37 Конституции РФ, ст.ст.2, 3, 64 ТК РФ, ст.1 Конвенции МОТ N 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

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

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

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

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового

договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

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

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

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

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

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам определен в ст.387 ТК.РФ.

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

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

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

При этом следует обратить внимание на нормы ст.391 ТК РФ, в соответствии с которыми в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или

профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

В частности, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Также необходимо учитывать, что согласно ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

**Ответ 7:** Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ. Так, на основании норм указанной статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Учитывая изложенное и принимая во внимание нормы ст.22 ТК РФ, работодателем при наложении на работника дисциплинарного взыскания должен быть точно соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания. В ситуации, если

работодателем такой порядок не соблюден или нарушен, наложение взыскания незаконно и может быть обжаловано работником.

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

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

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

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

**ЗАДАЧИ** на тему «Заработная плата:

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

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

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

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

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

**Вопрос 6:** В организации были произведены следующие выплаты: премия за II квартал 2007 г. - в декабре 2007 г.; премия за III квартал 2007 г. - в марте 2008 г.; вознаграждение по итогам работы за 2007 г. - в мае 2008 г. Один из работников организации ушел в очередной отпуск с 9 января 2008 г.,

другой - с 7 июля 2008 г. Расчетный период в организации - 12 месяцев, отработан обоими работниками полностью. Какие выплаты и в каком размере будут учтены при расчете среднего заработка для оплаты отпуска каждого из работников?

**Вопрос 7:** В соответствии с условиями коллективного договора коммерческая организация, расположенная в регионе, не отнесенном к районам Крайнего Севера, оплачивает проезд своих работников на железнодорожном транспорте к месту проведения отпуска и обратно. Имеет ли право организация учесть такие выплаты при исчислении налога на прибыль в составе расходов на оплату труда?

**Вопрос 8:** Начиная с 2002 г. директору и его заместителю образовательного учреждения были установлены очередные отпуска сначала 24 рабочих дня, а потом 28 календарных дней плюс 5 дней дополнительного отпуска. По Закону об образовании данные сотрудники имеют право на 56 календарных дней оплачиваемого отпуска. И ректор, и проректор не настаивали на данной норме, так как это было связано с большими финансовыми затратами. Отделом кадров был составлен приказ о выплате компенсации за неиспользованный отпуск на 206 календарных дней начиная с 21.07.2002 по 20.07.2007. Есть ли какие-нибудь ограничения по срокам в отношении выплаты данной компенсации?

**Вопрос 9:** Что грозит работодателю за невыплату заработной платы в срок, установленный трудовым договором?

***ОТВЕТЫ на тему «Заработная плата***

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

Статьей 167 ТК РФ установлено, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

**Ответ 2**: Организация может заключить со студентом трудовой или гражданско- правовой договор на время прохождения им практики при условии, что он будет выполнять в интересах организации какие-либо работы или оказывать ей услуги.

При наличии вакантного места нужного профиля студент может быть принят на работу в обычном порядке (п. 10 Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений профессионального образования, утвержденного Приказом Минобразования России от

25.03.2003 N 1154, далее - Положение). В этом случае все отношения между студентом и организацией будут регулироваться трудовым законодательством, в частности:

- учащийся принимается на работу по срочному трудовому договору (ст. 59 Трудового кодекса РФ);

- ему оформляется трудовая книжка, если она не была оформлена ранее (ст. 66 ТК

РФ);

- практиканту выплачивается заработная плата в порядке и на условиях, установленных для всех работников. При этом оплата производится за фактически отработанное время по установленным окладам (ставкам) (ст. 135 ТК РФ).

Если заключается гражданско-правовой договор, то в нем предусматривают виды работ, входящие в программу практики студента, и все отношения строятся на основании гражданского законодательства. Со студентом может быть заключен договор подряда или договор возмездного оказания услуг. Работодатель обязан оплатить студенту выполненные в интересах организации работы, оказанные ей услуги в соответствии с заключенным договором (ст. ст. 702, 711, 779, 781 Гражданского кодекса РФ).

Если практика не предполагает выполнения студентом каких-либо работ в интересах организации (например, он знакомится с производством, изучает организацию производственного процесса), то ни трудовой, ни гражданско-правовой договор не заключается, соответственно, и не выплачивается заработная плата (вознаграждение) (ст. 129 ТК РФ, ст. ст. 711, 781 ГК РФ).Напомним также, что в период прохождения практики за студентами сохраняется право на получение стипендии независимо от получения ими заработной платы по месту прохождения практики (п. 19 Положения).

**Ответ3**: При причинении ущерба работодателю с работника может быть взыскана либо вся сумма возмещения ущерба независимо от размера заработной платы работника (полная материальная ответственность), если это прямо предусмотрено законом, либо только сумма в пределах среднего месячного заработка работника (ограниченная материальная ответственность) (ст. ст. 241, 242 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, при ограниченной материальной ответственности требуется рассчитывать средний месячный заработок работника. Однако порядок этого расчета законодательно не установлен. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, далее - Положение) хотя и должно устанавливать особенности порядка исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ (п. 1 Положения), тем не менее ведет речь о случаях сохранения за работником среднего заработка, а не о ситуациях, когда средний месячный заработок взыскивается с работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

Однако такое строгое правило действует только с 06.10.2006 (п. 118 ст. 1, ст. 3 Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ "О внесении изменений Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации"). А раньше действовала другая, менее конкретная редакция ст. 126 ТК РФ. Норма звучала так: часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В результате сложилось два мнения по поводу применения положений указанной статьи.

С одной стороны, допускалась выплата денежной компенсации за все количество дней неиспользованных отпусков, в том числе за прошлые годы, превышающих текущий основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

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

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

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

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

В случае нарушения этого запрета следует учитывать следующее.

Во-первых, не стоит забывать, что если налоговая инспекция выявит, что в результате действий работодателя нарушается трудовое законодательство, то она должна будет направить соответствующую информацию в органы, осуществляющие контроль по соблюдению трудового законодательства (Письмо МНС России от 20.02.2004 N 02-5- 10/6). И это может обернуться для работодателя проверкой трудовой инспекцией и административными штрафами (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

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

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

обязанностей за счет сторон, участвующих в деле, или за счет средств соответствующего бюджета (ст. 96, ч. 1 ст. 97 ГПК РФ).

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

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

**Ответ 6:** Премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, учитываются, если они начислены в расчетном периоде (п. 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (далее - Положение)). Таким образом, в расчете может участвовать четыре квартальных премии, если расчетный период в организации 12 месяцев.

Годовое вознаграждение учитывается, если оно начислено за год, предшествующий отпуску, даже если оно начислено за пределами расчетного периода (п. 15 Положения).

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

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

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

**Ответ 7:** Согласно ст. 255 Налогового кодекса РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

В соответствии с п. 7 ст. 255 НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются, в частности, расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской

Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в порядке, предусмотренном действующим законодательством, - для организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и в порядке, предусмотренном работодателем, - для иных организаций.

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

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

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

Как видим, рассматриваемый вопрос может быть спорным.

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

**Ответ 8:** Согласно ст. ст. 114 и 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

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

Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска ректорам и проректорам

высших образовательных учреждений установлена в размере 56 календарных дней.

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

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

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

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

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

**Ответ 9:** Работодатель за невыплату заработной платы в срок обязан выплатить работнику денежную компенсацию. Компенсация выплачивается за невыплату каждой части зарплаты (как аванса, так и окончательной выплаты по итогам работы за месяц) в срок. Компенсация начисляется со дня, следующего за днем, установленным для выплаты заработной платы, по день фактической выплаты включительно. Ее размер не может быть ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

В этом случае размер компенсации рассчитывается следующим образом:

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

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

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

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

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

- государственными служащими;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- либо лишение свободы на срок до двух лет.

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

- либо штраф в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере его заработной платы или иного дохода за период от одного года до трех лет;

- либо лишение свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

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

## ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

**Количество вариантов задания для экзаменующегося** –

**Время выполнения** заданий и максимальное время:

Всего на экзамен 90 минут

**Условия выполнения заданий**

Помещение: учебный кабинет оснащенный рабочими местами

**Экзаменационная ведомость (**или оценочный лист).

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ.

***Оценка “5” ставится, если обучающийся:***

Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объѐма программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей;

Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщения, выводы. Устанавливать межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применять полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, чѐтко, связно, обоснованно и безошибочно излагать учебный материал; давать ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делать собственные выводы; формулировать точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторять дословно текст учебника; излагать материал литературным языком; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя. Самостоятельно и рационально использовать наглядные пособия,

справочные материалы, учебник, дополнительную литературу, первоисточники; применять систему условных обозначений при ведении записей, сопровождающих ответ; использование для доказательства выводов из наблюдений и опытов;

Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочѐта, который легко исправляет по требованию учителя; имеет необходимые навыки работы с приборами, чертежами, схемами и графиками, сопутствующими ответу; записи, сопровождающие ответ, соответствуют требованиям.

***Оценка "4" ставится, если обучающийся:***

Показывает знания всего изученного программного материала. Даѐт полный и правильный ответ на основе изученных теорий; незначительные ошибки и недочѐты при воспроизведении изученного материала, определения понятий дал неполные, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и опытов; материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании или при небольшой помощи преподавателя; в основном усвоил учебный материал; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.

Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применять полученные знания на практике в видоизменѐнной ситуации, соблюдать основные правила культуры устной речи и сопровождающей письменной, использовать научные термины;

Не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой, учебником, первоисточниками (правильно ориентируется, но работает медленно). Допускает негрубые нарушения правил оформления письменных работ.

***Оценка "3" ставится, если обучающийся:***

Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала;

Материал излагает не систематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно;

Показывает недостаточнуюсформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие;

Не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении;

Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий;

Отвечает неполно на вопросы учителя (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте;

обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы учителя, допуская одну-две грубые ошибки.

***Оценка "2" ставится, если обучающийся:***

не усвоил и не раскрыл основное содержание материала;

не делает выводов и обобщений.

не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов;

или имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу;

или при ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи учителя.

**Критерии оценки ответа студента на дифференцированном зачѐте**

| **Характеристика ответа** | **Оценка** |
|---|---|
| Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной профессиональной терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. | **5** |
| Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной профессиональной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. | **4** |
| Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении | **3** |

| | |
|---|---|
| терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. | |
| Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, профессиональная терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.<br><br>или<br>Ответ на вопрос полностью отсутствует<br><br>или<br>Отказ от ответа | **2** |

**Автор(ы)-составители:** преподаватель кафедры профессиональных дисциплин Магомедгаджиева А.Г.