

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАРКСОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

**ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной
деятельности**
программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих
для профессии **43.01.09 Повар, кондитер**

Маркс, 2020 год

Протокол № 1
От «27» августа 2020 г.

Горбатова Г.В.

Заместитель директора по учебно-
производственной работе
Гостева И.Ю. Гостева И.Ю.

Φε.101.03α LLB

Рецензенты:

Билээн

Тихонова Татьяна Ивановна мастер,
производственного обучения,
преподаватель ГАПОУ СО «МНХ» высшей
квалификационной категории

Ларионова Светлана Николаевна, мастер производственного обучения, преподаватель ГАПОУ СО «МПК» высшей квалификационной категории

**ПАСПОРТ
ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	ПК ОК	Наименование темы	Уровень освоения	Наименование контрольно - оценочного средства	
				Текущий контроль	Промежуточ ная аттестация
1	2	3	4	5	6
Уметь: проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности; ориентироваться в общих вопросах основ экономики организации питания; -определять потребность в материальных, трудовых ресурсах; применять нормы трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом; применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях; защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.	ОК 1-7, 9,10 ОК 11	Тема 1.1	1-3	Тестовое задание	Зачет (с оценкой)
		Тема 1.2. Предприятие (организация) как субъект хозяйствования.		Практическое занятие № 1 Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности Тестовое задание	
		Тема 2.1 Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения		Практическое занятие № 2 Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора Практическое занятие № 3 Определение материальной ответственности работодателей и работников. Тестовое задание	

Знать: принципы рыночной экономики; организационно-правовые формы организаций; основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; способы ресурсосбережения в организации; понятие, виды предпринимательства; виды предпринимательских рисков, способы их предотвращения и минимизации; нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения; основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения; формы и системы оплаты труда; механизм формирования заработной платы; виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы		Тема 2.2. Механизм формирования формы оплаты труда		Практическое занятие № 4 Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда Практическое занятие № 5 Решение задач на удержание из заработной платы Тестовое задание	
---	--	--	--	--	--

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАРКСОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**КОНТРОЛЬНО - ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
по учебной дисциплине**

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

программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих
для профессии **43.01.09 Повар, кондитер**

Преподаватель: _____

Общие положения

Результатом освоения учебной дисциплины: ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности является готовность обучающегося к итоговой аттестации по дисциплине в форме зачета (с оценкой) и составляющих его общих компетенций, формирующиеся в процессе освоения ОПОП в целом.

Формой аттестации по учебной дисциплине является зачет (с оценкой). Итогом зачета является оценка

Формы контроля и оценивания элементов учебной дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, самостоятельной работы, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, исследований.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАРКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

по учебной дисциплине

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

**программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих
для профессии 43.01.09 Повар, кондитер**

Преподаватель: _____

Маркс, 2020 год

В настоящих методических указаниях представлены основные методические материалы к выполнению практических занятий по ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности предназначенные для студентов, обучающихся по профессии 43.01.09 Повар, кондитер

Методические указания по выполнению практических занятий по дисциплине ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности составлена в соответствии с рабочей программой по данной дисциплине.

Цель проведения практических занятий— отработка обучающимися первичных навыков и формирование у них конечных навыков (профессиональной компетентности), закрепление теоретических знаний.

В методических указаниях содержатся методические указания по выполнению практических занятий, в которых дается теоретический материал, и приводятся примеры расчета наиболее сложных задач.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Иметь практический опыт	проведения органолептической оценки качества пищевого сырья и продуктов;
Уметь	- проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности; - ориентироваться в общих вопросах основ экономики организации питания; -определять потребность в материальных, трудовых ресурсах; - применять нормы трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом; - применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях; - защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.
Знать	- принципы рыночной экономики; - организационно-правовые формы организаций; - основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; - способы ресурсосбережения в организации; - понятие, виды предпринимательства; - виды предпринимательских рисков, способы их предотвращения и минимизации; - нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения; - основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения; - формы и системы оплаты труда; - механизм формирования заработной платы; - виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы

Перечень практических занятий, выполняемых в рамках дисциплины
ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности

Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности	2 часа
Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора	2 часа
Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач	2 часа
Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда	2 часа
Решение задач на удержание из заработной платы	2 часа

Практическое занятие № 1

Тема: «Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности»

Цель работы:

- закрепить знания о видах организационно-правовых форм предприятий, умение определять тип предприятия, давать им сравнительную характеристику.
- закрепить умение анализировать информацию

Указания к работе: Опираясь на информацию, найденную с помощью Интернета, заполните таблицу

«Организационно-правовые формы предприятий»

Характеристики	Определение	Учредители	Источники образования уставного капитала	Ответственность по обязательствам	Слабые стороны	Сильные стороны
Наименование предприятия						
Коммерческие организации						
Хозяйственные товарищества						
Полное товарищество						
Товарищество на вере						
Хозяйственные общества						
Общество с ограниченной ответственностью (ООО)						
Общество с дополнительной ответственностью (ОДО)						
Открытое акционерное общество (ОАО)						
Закрытое акционерное общество (ЗАО)						
Производственные кооперативы						
Унитарные предприятия						
Государственное (казенное) предприятие						
Муниципальное предприятие						
Некоммерческие организации						
Потребительский кооператив						
Фонды						
Учреждения						

Оформить результат работы.

Практическое занятие № 2

Тема: «Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора»

Цель работы:

- закрепить знания о порядке заключения, расторжения, изменения условий трудового договора.
- закрепить умение анализировать информацию

Указания к работе: Опираясь на информацию, выполнить задания.

Теоретические сведения

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

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

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

Статья 57 ТК РФ. Содержание трудового договора:

В трудовом договоре указываются:

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

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

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

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

место и дата заключения трудового договора.

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

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

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

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

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

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

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

1. Об уточнении _____ работы

2. Об испытании и о неразглашении охраняемой законом _____

3. Об обязанности работника _____ после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя

4. О видах и об условиях дополнительного _____ работника

5. Об улучшении социально-бытовых _____ работника и членов его семьи

6. Об уточнении применительно к условиям работы данного работника _____ и обязанностей работника и работодателя

7. О дополнительном негосударственном _____ обеспечении работника

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

об испытании

условия оплаты труда

режим рабочего времени и времени отдыха

о видах и об условиях дополнительного страхования работника

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи

условие об обязательном социальном страховании работника

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника

место работы

трудовая функция

о неразглашении охраняемой законом тайны

дата начала работы

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя

Трудовые договоры бывают двух видов:

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

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

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

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

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

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

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

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

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

от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

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

Задание 6. Ответьте на вопросы

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

При заключении трудового договора человек обладает рядом гарантий:

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

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

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Задание 7. Прокомментируйте ситуации:

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

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

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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

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

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

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

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

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

Задание 8. Прокомментируйте ситуации:

1. Артур, мужчина 38 лет, пришел заключать трудовой договора на должность инженера. Он принес паспорт, трудовую книжку и диплом об окончании ВУЗа. Что его попросят принести ещё?

2. Рита, девушка 17 лет, устроилась работать продавцом в обувной магазин. Какую справку потребуют от неё плюс к тем документам, которые обычно просят у взрослых?

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

Статья 70. Испытание при приеме на работу

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по _____ на замещение соответствующей должности;

2. _____ и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3. лиц, не достигших возраста _____ лет;

4. лиц, получивших _____ образование или высшее образование и _____ поступающих на работу (в течение _____ после окончания учебы);

5. лиц, _____ на выборную должность на оплачиваемую работу (например, должности мэра или депутата);

6. лиц, приглашенных на работу в порядке _____ от другого работодателя;

7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до _____ месяцев.

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

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

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

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

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) _____ сторон;
- 2) _____ срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе _____;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе _____;
- 5) _____ работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- 6) _____ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с _____ трудового договора;
- 8) _____ работника от _____ на другую работу;
- 9) _____, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение _____ заключения трудового договора.

Оформить результат работы.

Практическое занятие № 3

Тема: «Определение материальной ответственности работодателей и работников»

Цель практической работы: обобщение и закрепление полученных теоретических знаний, формирование умений применять полученные знания на практике.

Задачи:

- систематизация теоретических понятий по рассматриваемой теме на основании материала урока;
- выполнение практических заданий, направленных на формирование аналитического мышления;

Ход выполнения заданий:

1. Решить правовые задачи на основе изученного теоретического материала:

1.1. Ученик на практике сжёл котлеты. Кто будет отвечать за нанесённый ущерб, в полном размере или частично?

1.2. Обычному повару поручили получить на мясокомбинате по накладной мясо, копчёности и колбасу на сумму 137000 рублей. Какой документ должны ему ещё выписать, чтобы доверить такие ценности?

1.3. За какие ценности в ресторане будет отвечать кладовщик, приведите 5 примеров. Договор, о какой материальной ответственности с этим работником заключается?

1.4. С какими работниками договор о материальной ответственности не заключается:

а/ с кассиром

б/ с буфетчицей

в/ с учеником

г/ с уборщицей

д/ с официантом

е/ с кухонной работницей

ж/ с выпускником техникума

з/ с директором кафе

1.5. Если ночью прорвало трубу отопления в овощном складе и затопило продукты, кто будет материально отвечать за ущерб?

1.6. В ресторане работает 2 смены поваров по 3 дня. Каждая смена состоит из 5-ти поваров. С каждой сменой заключена бригадная материальная ответственность. В одной из бригад случилась кража продуктов. Кто и в каком размере будет возмещать ущерб?

1.7. Зачем проводятся внеплановые инвентаризации (ревизии) при бригадной материальной ответственности?

1.8. В столовую поступили продукты. Кто будет проверять их количество и качество, и подписывать фактуру на продукты при бригадной материальной ответственности?

1.9. Работодатель, обнаружив ущерб, причинённый ему работником, возложил на работника обязанность возмещения ущерба, не разобравшись до конца в обстоятельствах сложившейся ситуации. Работник посчитал свои права нарушенными.

Дать объяснения, ссылаясь на ТК РФ.

1.10. Являясь материально-ответственным лицом по договору. Написал заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой назначить материально ответственное лицо для передачи материальных ценностей.

Имеет ли право работодатель на выдать мне трудовую книжку, если за 2 недели отработки не была проведена инвентаризация (не по моей вине, например, не нашлось человека, которому можно передать эти материальные ценности)?

2. Тест: «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Выберите правильный ответ:

1. В каком случае работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок?

- а) порчи средств индивидуальной защиты по его вине;
- б) отстранения от работы за несоблюдение требований охраны труда;
- в) отстранения работника от работы по причине непредставления работодателем средств индивидуальной защиты.

2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме;
- б) в частичном объеме;
- в) в половинном объеме.

3. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ему ущерба?

- а) в пятидневный срок;
- б) в частичном объеме;
- в) в половинном объеме.

4. Что должен указать или предоставить член коллектива для освобождения от материальной ответственности ?

- а) отсутствие своей вины;
- б) справку о медицинском осмотре;
- в) средний заработок.

5. Материальная ответственность может конкретизироваться:

- а) коллективным договором;
- б) трудовым договором ;
- в) нормативно-правовыми актами.

6. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется:

- а) руководителем организации
- б) органом МСУ;
- в) судом.

7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не несет за собой освобождения от:

- а) материальной ответственности;
- б) выплаты заработной платы;
- в) предоставления отпуска.

8. За причинный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего:

- а) среднемесячного заработка;
- б) среднедневного заработка;
- в) среднегодового заработка.

9. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за:

- а) неумышленное причинение ущерба;
- б) ущерб, причиненный в рабочем порядке по вине работодателя;
- в) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения.

10. Подлежат ли взысканию неполученные доходы ?
 - а) частично;
 - б) нет;
 - в) да.
11. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода?
 - а) подлежит взысканию;
 - б) подлежит в отдельных организациях;
 - в) нет , не подлежит.
12. В каких случаях возлагается на работника материальная ответственность в полном размере?
 - а) умышленного причинения ущерба;
 - б) недостачи ценностей;
 - в) разглашения сведений;
 - г) во всех перечисленных случаях.
13. Письменные договоры о полной индивидуальности или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками , достигшими возраста:
 - а) 16 лет;
 - б) 18 лет;
 - в) 20 лет.
14. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за:
 - а) вознаграждение;
 - б) труд;
 - в) ущерб.
15. За ущерб на производстве работники несут:
 - а) гражданскую ответственность;
 - б) материальную ответственность;
 - в) уголовную ответственность.
16. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется:
 - а) соглашением;
 - б) уставом;
 - в) трудовым договором.
17. Трудовым договором или письменным соглашениями может конкретизироваться:
 - а) уголовная ответственность;
 - б) материальная ответственность;
 - в) административная ответственность.
18. Материальная ответственность возмещается:
 - а) в ограниченном размере;
 - б) в полном размере;
 - в) оба варианта верны
19. Увольнение работника , причинившего ущерб влечет за собой освобождение от материальной ответственности:
 - а) нет;
 - б) указывается в договоре;
 - в) да.
20. Как исчисляется размер ущерба ?
 - а) по курсу доллара;
 - б) по рыночным ценам;
 - в) по курсу рубля.
21. Кому направляется заявление работника о возмещении ущерба?
 - а) директору;
 - б) работодателю;
 - в) губернатору.

Оформить результат работы.

Практическое занятие № 4

Тема: «Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда»

Цель занятия: Закрепить имеющиеся знания по теме.

Освоить методики расчёта заработной платы.

Воспитать навыки самостоятельной работы.

Методические указания.

Оплата труда работников – цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Существует две основные формы оплаты труда в сочетании с определёнными системами материального поощрения работников: сдельная и повременная.

Сдельная оплата труда – оплата за выполненный объём работ, которая производится по сдельным расценкам:

$$Зсд = Рсд * В,$$

где Рсд – сдельная расценка, руб.;

В – количество (объём) произведённой продукции.

Сдельно-премиальная система заработной платы определяется:

$$Зсд-пр = Зсд + П$$

где П – сумма премии, установленная за обеспечение определённых количественных и качественных показателей работы, руб.

Повременная оплата труда зависит от продолжительности работы и уровня квалификации:

$$Зп = Тс * Тф$$

где Тс – тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

Тф – фактически отработанное на производстве время, час, дн.

При повременно-премиальной системе заработной платы определяется:

$$Зп-пр = Зп + П$$

Пример 1

Определить месячный заработок работника по простой сдельной оплате труда.

Объём произведённой продукции составляет 2438 шт. изделий. Норма времени на изготовление единицы продукции – 5,22 мин. Часовая тарифная ставка рабочего – 50 руб.

Решение

1 Определяем единичную расценку

$$Рсд = Тс * Нвр$$

$$Рсд = 5,22/60 * 50 = 4,35 \text{ руб.}$$

2 Определяем заработок рабочего за месяц

$$Зсд = Q * Рсд$$

$$Зсд = 2438 * 4,35 = 10605 \text{ руб.}$$

Вывод: месячный заработок рабочего составил 10605 руб.

Пример 2

Определить сдельно – премиальный заработок рабочего.

Расценка за единицу продукции – 96 руб. Согласно положению об оплате труда, принятому в организации, в случае отсутствия брака при изготовлении продукции, работнику выплачивается премия в размере 10% от сдельного заработка. Рабочий изготовил 210 единиц продукции

Решение

1 Определяем сдельный заработок рабочего

$$Зсд = В * Рсд$$

$$Зсд = 210 * 96 = 20160 \text{ руб.}$$

2 Определяем величину премии

$$П = З_{сд} * \Delta П / 100$$

$$П = 20160 * 10 / 100 = 2016 \text{ руб.}$$

3 Определяем сдельно-премиальный заработок

$$З_{сд-пр} = З_{сд} + П$$

$$З_{сд-пр} = 20160 + 2016 = 22176 \text{ руб.}$$

Вывод: заработок рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда составляет 22176 руб.

Пример 3

Определить заработок рабочего-повременщика за месяц.

Рабочий-повременщик V разряда отработал в сентябре 258 час. Часовая тарифная ставка рабочего V разряда составляет 34 руб.

Решение

1 Определяем заработок рабочего-повременщика

$$З_{повр} = Т_{с} * Т_{ф}$$

$$З_{повр} = 34 * 258 = 8772 \text{ руб}$$

Вывод: заработок рабочего при повременной оплате труда составляет 8772 руб.

Пример 4

Определить повременно-премиальный заработок работника, за месяц.

Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 20% от оклада работника при условии выполнения организацией месячного плана производства. Оклад работника составляет 12000 руб. Работник отработал все дни в месяце – 21 рабочий день.

Решение

1 Определяем размер премии

$$П = З_{пов} * \Delta П / 100$$

$$П = 12000 * 20 / 100 = 2400 \text{ руб.}$$

2 Определяем сумму заработной платы за месяц

$$З_{пов-пр} = З_{пов} + П$$

$$З_{пов-пр} = 12000 + 2400 = 14400 \text{ руб.}$$

Вывод: заработок рабочего за месяц составил 14400 руб. при повременно-премиальной системе оплаты труда.

Пример 5

Определить сумму заработной платы работника за месяц.

Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25% от суммы заработной платы, начисленной работнику за отработанное время, с учётом доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных. Работнику установлен оклад 10000 руб. В расчётном месяце работник отработал 17 рабочих дней (из 21), а также дважды привлекался к работе в выходные дни (оплата в двойном размере)

Решение

1 Определяем заработок рабочего за фактически отработанное время

$$З_{пов} = З / Т_{н} * Т_{ф}$$

$$З_{пов} = 10000 / 21 * 17 = 8095 \text{ руб.}$$

2 Определяем заработок рабочего в выходные дни

$$З_{в.д} = З / Т_{н} * Т_{вд} * 2$$

$$З_{в.д} = 10000 / 21 * 2 * 2 = 1905 \text{ руб.}$$

3 Определяем размер премии

$$П = (З_{пов} + З_{в.д}) * \Delta П / 100$$

$$П = (8095 + 1905) * 25 / 100 = 2500 \text{ руб.}$$

4 Определяем сумму заработной платы работника за месяц

$$З = З_{пов} + З_{в.д} + П$$

$$З = 8095 + 1905 + 2500 = 12500 \text{ руб.}$$

Вывод: сумму заработной платы работника за месяц составила 12500 руб.

Изучив методические указания, выполните следующие задания:

Задание 1. Рассчитайте заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе оплаты труда, используя следующие исходные данные: сдельный заработок рабочего-10,8 тыс.руб. в месяц, план выполнен на 105%. По положению о премировании работнику выплачивается премия за выполнение плана в размере 15% и за каждый процент перевыполнения плана по 2% сдельного заработка.

Задание 2. Распределите месячный заработок между работниками бригады на основе приведенных данных.

Бригада работников из 4 человек заработала за месяц по сдельным расценкам 8389,35 руб.

За выполнение плана по выпуску продукции бригаде начислена премия в размере 30%.

Каждый работник отработал следующее количество времени:

Разряд рабочего

Часовая тарифная ставка, руб.

Отработанное время

всего

в праздничные дни

в вечернее время

в ночное время

V 10,269 184 8 64 64
IV 8,871 184 – 64 64
III 7,975 184 – 48 64
II 7,975 184 – 64 56

Коэффициенты доплаты за работу в:

праздничные дни – 1,4 к заработной плате за отработанное время;

вечернее время – 0,2 к часовой тарифной ставке;

ночное время – 0,4 к часовой тарифной ставке.

Коэффициент сдельного приработка – 0,299353.

Задание 3. Определить полный заработок рабочего за месяц. Рабочий-сдельщик VI разряда выполнил норму выработки на 120%. Его заработок по прямым расценкам составил 11800 руб. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию сверх 105% нормы повышаются в 1,5 раза.

Задание 4. Повар имеет должностной оклад 13 500 руб. в месяц. По условиям премирования – 50% премии ежемесячно. Им отработано в течение месяца 18 дней, из них 3 дня он находился в командировке, кроме того, из 22 рабочих дней месяца он болел – 7 дней

Определить месячный заработок повара.

Оформить результат работы.

Практическое занятие № 5

Тема: «Решение задач на удержание из заработной платы»

Цели работы: решение ситуационных задач на расчет удержаний из заработной платы
Теоретический материал

Нормативная база удержаний

Основные правила удержания из заработной платы прописаны в трудовом кодексе. В статье 137 ТК РФ перечислены случаи, в которых работодатель может оставлять себе часть зарплаты работника. В статье 138 ТК РФ указаны максимальные размеры удержаний: забирать весь доход нельзя — что-то должно оставаться на жизнь.

Порядок удержания налога на доходы физических лиц — НДФЛ — прописан в главе 23 налогового кодекса, а денег из заработка осужденного — в статье 44 уголовно-исполнительного кодекса.

Бывает, что часть зарплаты должника забирают судебные приставы. В статьях 98 и 99 федерального закона «Об исполнительном производстве» рассказывается, как это происходит.

Обязательные удержания

В некоторых случаях работодатель обязан удерживать деньги из зарплаты — это не зависит от его воли или желания сотрудника.

Налог на доходы физических лиц. Люди, которые трудоустроены официально, отдают со своих трудовых доходов 13% НДФЛ. Те, кто работает «вчерную», налоги не платят и очень рискуют.

Работники не сами относят деньги в налоговую — за них это делает работодатель, который исполняет функции налогового агента. Он считает НДФЛ, удерживает его из зарплаты и перечисляет в налоговую инспекцию. А сотрудники получают на руки сумму уже за вычетом налога.

ст. 226 НК РФ

НДФЛ — это первоочередной платеж: сначала государство забирает свою часть, а остальные удержания рассчитываются от зарплаты уже за вычетом налога.

ч. 1 ст. 99 закона «Об исполнительном производстве»

Про налог на доходы физлиц можно почитать в подборке статей:

Исполнительный лист — это документ, который дает право на принудительное взыскание долга. Существуют и другие исполнительные документы, например судебный приказ и исполнительная надпись нотариуса. Подробнее про них читайте в статье «Как вернуть свои деньги, если дали их в долг».

Это работает не только с банками: примерно так же происходит, если должник не вернул ст. 49 закона «Об исполнительном производстве»

Кредитор может отнести исполнительный лист судебным приставам — они возбудят исполнительное производство и попытаются взыскать долг. Есть несколько способов это

сделать, один из самых эффективных — отправить работодателю должника постановление об обращении взыскания на зарплату.

В постановлении указывается общая сумма долга и сколько процентов от дохода нужно удерживать. Задача работодателя — выполнить то, что написал пристав.

Если долг не превышает 100 000 Р, взыскатель вправе предъявить исполнительный лист работодателю напрямую — без помощи приставов.

ст. 9 закона «Об исполнительном производстве»

Работодатель начинает удержания со дня, когда получил исполнительный лист. В день зарплаты должнику выплатят сумму уже за минусом денег, которые предназначаются взыскателю.

ст. 98 закона «Об исполнительном производстве»

Удержанные деньги работодатель в течение трех дней направляет по реквизитам из постановления. Как правило, деньги сначала попадают в службу судебных приставов, а приставы уже сами перечисляют их взыскателю или распределяют между несколькими взыскателями. Если же кредитор подал лист напрямую работодателю, то будет получать деньги сразу от него.

Удержания продолжаются, пока долг не будет погашен или работник не уволится. Если работник покинул организацию, то работодатель возвращает исполнительный лист тому, от кого его получил, — взыскателю либо приставам.

Удержание алиментов по соглашению. Например, бывшие супруги договорились о размере алиментов и составили письменное соглашение. Это соглашение необходимо заверить у нотариуса — тогда оно будет обладать силой исполнительного листа.

ст. 100 СК РФ

Если плательщик алиментов нарушает договоренности, то получатель вправе взыскать деньги принудительно. Для этого ему нужно подать соглашение приставам или работодателю плательщика алиментов.

Работодатель удерживает алименты в размере, прописанном в соглашении, но не более 70% от зарплаты.

Допустим, отец ребенка по соглашению обязуется выплачивать алименты — 25 000 Р в месяц. Но это вся зарплата, которую он получает на руки уже за вычетом НДФЛ. Если забрать эти деньги, то у него ничего не останется — так нельзя.

Поэтому работодатель удержит только 17 500 Р — это ровно 70% от зарплаты. А оставшиеся 7500 Р — долг, который отец ребенка заплатит с других доходов.

ст. 110 СК РФ

Как правило, получатель алиментов сначала обращается к мировому судье за судебным приказом. Это упрощенная процедура: нет заседаний и прений сторон. Судья просто проверяет документы и выносит приказ в течение пяти дней, если все оформлено правильно. Судебный приказ по силе равен исполнительному листу: его тоже можно подать приставам или напрямую работодателю.

ст. 122 ГПК РФ

Некоторые дела нельзя рассмотреть в приказном производстве, например, когда нужно установить отцовство или если выплата алиментов затрагивает интересы других детей. А еще бывает, что должник отменяет судебный приказ — это несложно. В таких случаях получатель алиментов подает уже полноценный иск, участвует в судебных заседаниях и, если выигрывает, забирает исполнительный лист.

ст. 129 ГПК РФ

И в судебном приказе, и в исполнительном листе указывается размер алиментов в форме доли от дохода — $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{3}$, $\frac{1}{4}$ — или твердой суммой, например 20 000 Р в месяц.

Очередность удержания

Иногда на одного должника приходится несколько кредиторов. Например, человек должен трем банкам, квартплату управляющей компании и алименты бывшей жене. Так образуется очередь из взыскателей.

Удержание на основании двух исполнительных листов. Не все долги равны: одни считаются важнее других и закрываются раньше. Приставы распределяют деньги среди взыскателей с учетом очередности.

ст. 111 закона «Об исполнительном производстве»

Долги первой очереди: алименты, возмещение ущерба от преступления и различных видов вреда — морального, здоровью, в связи со смертью кормильца.

Вторая очередь: обязательства перед сотрудниками. Например, должник — индивидуальный предприниматель — не выдал зарплату работникам.

Третья очередь: долги перед государством — налоги, взносы, штрафы.

Его зарплата будет уходить на налоги — это более приоритетный долг. И до тех пор, пока этот долг не будет закрыт, управляющая компания не получит ни копейки в рамках исполнительного производства. Так работает очередность.

Удержание сумм по нескольким исполнительным листам одной очереди. Долги внутри одной очереди тоже не равноценны: приставы перечисляют взысканные деньги пропорционально размеру задолженности.

Например, неплательщик должен банку 500 000 Р, а МФО — 100 000 Р. Его зарплата — 50 000 Р.

Общий долг — 600 000 Р. Долг перед банком составляет 83,33% от общей суммы, а перед МФО — 16,67%. Вот в таких пропорциях взыскатели и будут делить деньги должника.

Сначала работодатель удерживает НДФЛ из зарплаты должника: $50\,000\text{ Р} \times 13\% = 6500\text{ Р}$. Осталось: $50\,000\text{ Р} - 6500\text{ Р} = 43\,500\text{ Р}$.

От остатка удерживают еще 50% в пользу кредиторов: $43\,500\text{ Р} \times 50\% = 21\,750\text{ Р}$.

Банк получит: $21\,750\text{ Р} \times 83,33\% = 18\,124\text{ Р}$.

МФО достанется меньше: $21\,750\text{ Р} \times 16,67\% = 3\,626\text{ Р}$.

Удерживать НДФЛ со всей суммы.

С того, что осталось, удерживать долги по исполнительным листам.

Договориться с работником о добровольном внесении денег — иначе до возврата подотчетных сумм дело не пойдет.

Пример 1. Работодатель ежемесячно забирает 20% зарплаты сотрудника за причиненный ущерб. Но вдруг приходит исполнительный лист, по которому половину зарплаты теперь нужно перечислять приставам.

По закону после всех удержаний у работника должна остаться как минимум половина зарплаты. Значит, те 20%, которые раньше доставались работодателю, теперь будут уходить судебным приставам, а от них уже взыскателю.

Тогда работодатель может подать в суд на работника, получить исполнительный лист и встать в очередь взыскателей. Или же договориться, чтобы сотрудник добровольно внес деньги за ущерб. Есть и третий вариант — забыть и простить.

Пример 2. Работник взял заем в микрофинансовой организации и не вернул — теперь половину доходов отдает взыскателю по исполнительному листу. Экс-супруга должника приносит работодателю соглашение об уплате алиментов, по которому 70% зарплаты полагаются ей.

Алименты — это долги первой очереди, а займы — четвертой. Сначала работодатель должен удерживать алименты, а потом уже все остальное. Но после алиментов у должника останется только 30% зарплаты — на эту часть МФО претендовать не вправе. Получается, что кредитору уже ничего не достанется из зарплаты.

Некоторые должники даже оформляют фиктивные алиментные соглашения, чтобы защитить деньги от взыскателей. Однако взыскатели могут оспорить такие соглашения.

Пример 3. У работника есть долг — по исполнительному документу приставы забирают половину заработка. Он приносит начальнику заявление, в котором просит перечислять всю зарплату на банковскую карточку приятеля.

Так нельзя: удержание по исполнительному листу обязательное, а по инициативе работника нет. Сотрудник не вправе распоряжаться частью зарплаты, которая предназначена взыскателю. Если работодатель выполнит такое поручение, то нарушит закон. За это предусмотрена административная и даже уголовная ответственность.

Задание 1

Работнику организации за январь 2010 г. начислена заработная плата в сумме 18 500 руб. Согласно представленным в бухгалтерию документам он имеет сына в возрасте 6 лет. Определим сумму НДФЛ, который должен быть удержан из заработной платы данного

Задание 2

Работнику организации за январь 2010 г. начислена заработная плата в сумме 15 800 руб., за февраль — 14 200 руб., за март — 16 000 руб. Согласно представленным в бухгалтерию документам он имеет дочь в возрасте 6 лет.

Определим сумму НДФЛ, который должен быть удержан из заработной платы данного работника за январь, февраль и март 2010 года.

Задание 3

Работнику организации за январь 2010 г. начислена заработная плата в сумме 18 400 руб.,

за февраль — 24 100 руб. Согласно представленным в бухгалтерию документам он является участником войны в Афганистане, имеет двоих детей в возрасте 7 и 10 лет. Определим сумму НДФЛ, который должен быть удержан из заработной платы данного

Задание 4

Работник организации на основании исполнительного листа уплачивает алименты в размере 25 % дохода. Его несовершеннолетний сын проживает с матерью, которая после развода вступила в новый брак. Алименты пересылаются получателю по почте подотчетным лицом организации. Расходы на пересылку алиментов составляют 2 % от их суммы. В январе 2010 г. работнику начислена зарплата в размере 16 000 руб. Определим сумму алиментов, которая должна быть удержана из заработной платы данного работника в январе.

Оформить результат работы.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАРКСОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**Контрольно – оценочные средства для промежуточной аттестации
по ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной
деятельности**

Преподаватель _____

Маркс, 2020

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«МАРКСОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**Комплект тестовых заданий
для проведения зачета (с оценкой)
по учебной дисциплине ОП.04 Экономические и правовые основы
профессиональной деятельности
профессия 43.01.09 Повар, кондитер**

Преподаватель _____

Маркс, 2020 г.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

для зачёта (с оценкой) по дисциплине **ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности**

ФИО _____ группа № 24
по профессии 43.01.09 Повар, кондитер

1 Вариант

Обязательная часть

При выполнении заданий 1-10 выберите 1 правильный ответ из предложенных вариантов.

1. *Право собственности предполагает...*

- А) владение, пользование, аренда
- Б) владение, распоряжение, аренда
- В) владение, пользование, распоряжение
- Г) покупка, пользование, распоряжение

2. *Для чего предназначено ПОП?*

- А) предприятие, предназначенное для производства кулинарной продукции, мучных кондитерских изделий и булочных изделий, их реализация и организация их потребления
- Б) предприятие, предназначенное для выпуска п\ф из мяса, рыбы, овощей
- В) предприятие, обслуживающие только школьников, студентов, рабочих.

3. *Какие элементы относят к активной части основных средств:*

- А) машины и оборудование;
- Б) производственные здания и сооружения;
- В) измерительные и регулирующие приборы;
- Г) вычислительная техника и программные обеспечения.

4. *Что понимается под трудовыми ресурсами предприятия –*

- А) запас трудовых возможностей у людей;
- Б) всех тех, кто участвует в трудовом процессе;
- В) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
- Г) работающих в основных цехах;
- Д) рабочих сдельщиков

5. *Предметом трудового права являются:*

- А) трудовые отношения
- Б) трудовые обязанности
- В) трудовой договор
- Г) трудовые функции

6. По общему положению трудовую деятельность можно начать:

- А) с 18 лет Б) с 14 лет В) с 12 лет Г) с 16 лет.

7. Виды трудового договора по срокам действия:

- А) Срочный, бессрочный, на время сезонной работы.
- Б) Срочный, бессрочный, краткосрочный.
- В) Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- Г) Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

8. Срочный трудовой договор заключается на срок:

- А) до 2 лет
- Б) до 5 лет
- В) до 10 лет
- Г) до 15 лет

9. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- А) количеством изготовленной (обработанной) продукции
- Б) количеством отработанного времени
- В) количеством оказанных услуг
- Г) должностным окладом

10. Для кого устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени?

- А) для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- Б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- В) для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- Г) для всех выше перечисленных категорий лиц.

Дополнительная часть

Выполните практические задания 11 и 12 письменно.

Задание 11.

Дать определение понятия предприятия в соответствии с ГК РФ и предприятия общественного питания в соответствии с ГОСТ Р 50762-95.

Задание 12.

Решите задачу.

Рассчитать месячную заработную плату работника при применении сдельно-прогрессивной формы оплаты труда.

Рабочий изготовил за месяц 280 единицы продукции, в том числе 80 единицы – сверх установленного задания. Расценка за единицу продукции, изготовленной в пределах производственного задания, - 97 руб., за дополнительную выработку предусматривается повышение расценки на 8%.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

для зачёта (с оценкой) по дисциплине **ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности**

ФИО _____ группа № 24
по профессии 43.01.09 Повар, кондитер

2 Вариант

Обязательная часть

При выполнении заданий 1-10 выберите 1 правильный ответ из предложенных вариантов.

1. Учредителем акционерного общества могут быть...

- А) только юридические лица
- Б) только физические лица
- В) юридические и физические лица
- Г) любой желающий

2. Какие ПОП делятся на классы:

- А) закусовые
- Б) рестораны
- В) кафе
- Г) столовые

3. Объекты предприятия культурно-бытового назначения, медицинские учреждения, столовые.

- А) основные непроизводственные фонды;
- Б) основные производственный фонды;
- В) оборотные средства предприятия;

Г) нематериальные активы.

4. Трудоемкость определяет-

- А) затраты труда на производство продукции;
- Б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- В) количество продукции производимой в единицу времени;
- Г) количество продукции высшего качества;
- Д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы

5. Работник должен предупредить администрацию об увольнении:

- А) За 1 месяц до увольнения
- Б) За три дня до увольнения
- В) За 1 неделю до увольнения
- Г) За две недели до увольнения

6. Не допускается увольнение по инициативе работодателя:

- А) В зимний период
- Б) В период временной нетрудоспособности работника или пребывания его в отпуске
- В) В период испытательного срока
- Г) В период отстранения от работы работника

7. Испытательный срок не распространяется

- А) всех работников
- Б) лиц старше 18 лет
- В) на впервые поступающих на работу
- Г) пенсионеров

8. К обязательственным условиям трудового договора не относятся:

- А) условия об испытательном сроке
- Б) условия об обязательной отработке определённого срока после обучения за счёт работодателя
- В) условия оплаты труда

9. Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- А) количеством изготовленной (обработанной) продукции
- Б) количеством отработанного времени

В) количеством оказанных услуг

10. Виды рабочего времени:

А) нормальное, сокращенное, неполное;

Б) номинальное, сокращенное, полное;

В) нормальное, неполное, частичное;

Г) рабочее, не рабочее.

Дополнительная часть

Выполните практические задания 11 и 12 письменно.

Задание 11.

Перечислите классификации предприятий общественного питания.

Задание 12.

Решите задачу.

Рассчитать заработную плату работника за месяц при применении простой повременной формы оплаты труда.

Работнику установлен оклад 25 400 руб. В определенном месяце количество по графику – 22 рабочих дня, работник проработал 18 дней.

ЭТАЛОНЫ ОТВЕТОВ НА ЗАДАНИЯ

Вариант 1

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
В	А	А	В	А	Г	А	Б	А	Г

11. Предприятие представляет собой самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный предпринимателем или объединением предпринимателей для производства и реализации продукции, товаров, выполнения работ и оказания услуг с целью удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. (ГОСТ 50762-95)

Под предприятием общественного питания понимается предприятие, предназначенное для производства кулинарной продукции, мучных кондитерских и булочных изделий, их реализации и организации потребления (ГК РФ).

12.

1) $280 \cdot 97 = 27160$

2) $97/100 \cdot 8 = 7,76$

3) $7,76 \cdot 80 = 620,8$

4) $620,8 + 27160 = \mathbf{27780}$

Вариант 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10.
В	Б	А	Б	Г	Б	В	Б	Б	А

1. В зависимости от целей деятельности предприятия общественного питания бывают коммерческими и некоммерческими.

Основная цель коммерческих предприятий - получение прибыли на основе оказания услуг населению;

Некоммерческих предприятий - решение социальных задач; обеспечение школьников, работников, студентов питанием.

2. С точки зрения правового положения предприятия общественного питания классифицируются по форме собственности и организационно-правовым формам:

Формы собственности:

- а) частная, в т.ч. собственность граждан или собственность юридического лица (лиц);
- б) государственная, в т.ч. Федеральная или субъектов РФ;
- в) муниципальная, в т.ч. городских образований или сельских образований;
- г) смешанная, сочетающая несколько форм собственности.

3. Предприятия общественного питания могут функционировать в различных организационно-правовых формах, таких как:

Государственное унитарное предприятие.

Муниципальное унитарное предприятие.

Акционерное общество - (закрытое или открытое).

Общество с ограниченной ответственностью.

Индивидуальное частное предприятие

4. С точки зрения количественных критериев

- Крупные
- Средние
- Мелкие
- По отраслевому признаку

1. $25400/22=1154,55$

2. $1154,55*18=20781$

Баллы

с 1-10 – 1 балл

11 – 2 балла

12 – 3 балла

- работа выполнена правильно и полностью самостоятельно - 5
- работа выполнена правильно с учётом 1 незначительной ошибки, исправленной самостоятельно по требованию преподавателя - 4
- работа выполнена правильно с учётом 2-3 незначительных ошибок, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя - 3
- допущена существенная ошибка, которую учащийся не может исправить даже по требованию преподавателя - 2
- допущены 2 или 3 существенных ошибки, которые учащийся не может исправить даже по требованию преподавателя - 1
- работа не выполнена вовсе – 0

Шкала перевода баллов в отметки по пятибалльной системе

Отметка	Минимальное число баллов, необходимое для получения отметки
«3» (удов.)	10
«4» (хорошо)	11-15
«5» (отлично)	16 и более