Министерство образования Нижегородской области

Государственное бюджетное образовательное учреждение

Среднего профессионального образования

 «Спасский агропромышленный техникум»

**Комплект**

**контрольно-оценочных средств**

**по программе учебной дисциплины**

**ОП 05**

**Правовое обеспечение профессиональной деятельности**

программы подготовки специалистов среднего звена

по специальности СПО

**080114 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)**

c.Спасское, 2014

**Составитель:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ГБОУ СПО Спасский АПТ | преподаватель общественных дисциплин | Н.А. Лоханова |
|  |  |  |
| (место работы) | (занимаемая должность) | (инициалы, фамилия) |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (место работы) (занимаемая должность) (инициалы, фамилия)

**Эксперты от работодателя:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
| (место работы) | (занимаемая должность) | (инициалы, фамилия) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
| (место работы) | (занимаемая должность) | (инициалы, фамилия) |

**Содержание**

[I. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств 3](#__RefHeading__14_897577259)

[1.1. Область применения 4](#__RefHeading__16_897577259)

[1.2.Система контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины 5](#__RefHeading__18_897577259)

[Форма промежуточной аттестации при освоении учебной дисциплины: 5](#__RefHeading__20_897577259)

[1.2.1. Организация контроля и оценки освоения программы ОП 5](#__RefHeading__22_897577259)

[Планы семинарских занятий 6](#__RefHeading__24_897577259)

# I. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

## 1.1. Область применения

 Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для проверки результатов освоения профессиональной дисциплины:

 **Правовое обеспечение профессиональной деятельности**

 основной профессиональной образовательной программы по специальности СПО **080114 Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)**

**1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:**

 Учебная дисциплина входит в профессиональный цикл общепрофессиональных дисциплин базовой части ФГОС СПО по специальности «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)».

**1.3. Цели и задачи дисциплины – требования к результатам освоения дисциплины:**

 Целью изучения учебной дисциплины является усвоение теоретических знаний в области правового регулирования коммерческой деятельности, приобретение умений использовать федеральные законы и другие нормативные документы в условиях, моделирующих профессиональную деятельность, а также формирование компетенций.

 Задачи освоения учебной дисциплины:

усвоение основных понятий в области гражданского, трудового и административного права;

изучение действующей законодательной и нормативной базы профессиональной деятельности; \*

рассмотрение видов договоров и порядка их составления;

приобретение умений использовать нормативные документы, регламентирующие профессиональную деятельность специалиста.

**Требования к результатам освоения дисциплины:**

OK 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

В результате освоения дисциплины обучающийся:

 **должен уметь**:

- использовать необходимые нормативные документы:

- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;

- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с действующим законодательством;

- определять организационно-правовую форму организации;

- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

 **должен знать:**

- основные положения Конституции Российской Федерации;

- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;

- основы правового регулирования коммерческих отношений в сфере профессиональной деятельности;

- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие - правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

-основные положения нормативных документов, регулирующих взаимоотношения с потребителями в Российской Федерации;

- организационно-правовые формы юридических лиц:

- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

- порядок заключения трудового договора и основания его прекращения;

- правила оплаты труда;

- роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;

- право социальной защиты граждан;

- понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;

- виды административных правонарушений и административной ответственности;

- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок

разрешения споров

 **1.4. Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины**:

 максимальной учебной нагрузки обучающегося **101** часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося **67** часов; самостоятельной работы обучающегося **34** часов.

**Комплект контрольно-оценочных средств позволяет оценивать:**

* + 1. Освоенные умения и усвоенные знания:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Объекты оценивания**  | **Критерии** | **Тип задания****№ заданий** **для проверки** | **Формируемые компетенции** |
| Должен уметь:-использовать необходимые нормативные документы;  | Умение использовать необходимые нормативные документы  | Практическая работа:№ 1,2,3,5,6. Тесты.№ 1,2,3.Задача 30.Тема реферата №1,2,3,4.Тема доклада № 13. Д.З. №1,10 | OK 1 |
| - защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско- процессуальным и трудовым законодательством; | Умение защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско - процессуальным и трудовым законодательством | Практическая работа № 3,6,10,11,12. Тема реферата № 1,2,3,4.5. Д.З. № 2.3,4. Задача 35. | OK 1 |
| -осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с действующим законодательством; | Умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с действующим законодательством;  | Практическая работа № 11,12. Тема доклада № 1-12. Д.З.№7,8. | ОК 2. |
| -определять организационно-правовую форму организации; | Умение определять организационно-правовую форму организации; | Практическая работа № 11,12.Тема док-лада №1-12. Д.З.№2,3,4.5.6.Тесты.№ 2, 4. Таблица №1 | ОК 2 |
| - анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения. | Умение анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения. | Практическая работа №3,6,9,10,11,12. Тесты.№ 1,2,3. Д.З.№5,6Задача № 3,4,5,6,14,18,19,20. | ОК 4. |
| Должен знать:- основные положения Конституции Российской Федерации;  | **З**нает и применяет основные положения Конституции Российской Федерации; | Практическая работа №1,2,3,5,7,9,10. Тесты.№ 5.Таблица № 2. Д.З.№ 1,4,5,6. | OK 1 |
| - права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;  | Знает и применяет права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;  | Практическая работа № 6,8,11,12. Тесты № 6,7. Тема реферата № 3,4. Задача № 23,26,29. Д.З.№2,6,12. | ОК 4. |
| - основы правового регулирования коммерческих отношений в сфере профессиональной деятельности; | Знает правового регулирования коммерческих отношений в сфере профессиональной деятельности | Практическая работа №1,8. Тема реферата №1,2. Д.З.№8,9,10,11 | ОК 2 |
| - законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности; | Умение применять законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;  | Практическая работа №1,2,4,5,6. Д.З.№1,4,8,13. | ОК 4. |
| - основные положения нормативных документов, регулирующих взаимоотношения с потребителями в Российской Федерации; организационно-правовые формы юридических лиц;  | Знает основные положения нормативных документов, регулирующих взаимоотношения с потребителями в Российской Федерации; организационно-правовые формы юридических лиц;  | Практическая работа №1,2,6.Тесты. № 1,2,3,4. Тема реферата № 2. Д.З.№12,20. | ОК 3. |
| - правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;  | Знает правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;  | Практическая работа №1,2,10,11,12. Д.З.№ 11. | ОК 3. |
| права и обязанности работников в сфере профессионалы деятельности; | Знает права и обязанности работников в сфере профессионалы деятельности; | Практическая работа №1,3,4,5,6,7,8,9. Д.З.№12,13,14. | ОК 3. |
| - порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения; | Знает порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения; | Практическая работа №4,5,6.Тесты.№ 5,6,7. Тема доклада №14. Задачи № 6,7,21,22,24,25,27,28,31 Д.З.№19,20,21,223,24. | ОК 3. |
| - правила оплаты труда; | Знает правила оплаты труда; | Задача № 8,10,11,12. Д.З.№ 25,26,32 | OK 1 |
| - роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения; | Знает роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения | Задача № 1,2. Д.З.№ 27,28. | ОК 3. |
| - право социальной защиты граждан; | Знает право социальной защиты граждан | Тема доклада № 13.Задачи № 1,2,9. Д.З.№18. | OK 1 |
| - понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;  | Знает понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника | Практическая работа №7,8,9. Тесты.№ 8,9. Тема реферата № 6,7,8,9. Задача № 13,15,16,17. Д.З.№ 4,5,6. | ОК 3. |
|  -виды административных правонарушений и административной ответственности; | Знает виды административных правонарушений и административнойответственности; | Практическая работа №11,12Д.З.№30,31,32,33. | ОК 3. |
|  - формы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров. | Знает формы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров | Практическая работа № 3,10. Тема реферата № 4. Д.З.№ 17,34,35,36,37. Задачи № 33,34,36,37.38,39 | ОК 3 |

**1.2. Система контроля и оценки освоения программы учебной дисциплины**

 Текущий контроль осуществляется в форме:

-контроля за практической работой студента

-демонстрации практических навыков при выполнении практических работ, тестирования

-ответы в виде устного и письменного опроса на вопросы

-собеседования и т.д.

 Форма промежуточной аттестации при освоении учебной дисциплины: **Дифференцированный зачет**

**1.2.1. Организация контроля и оценки освоения программы ОП**

 Промежуточный контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины **Правовое обеспечение профессиональной деятельности** осуществляется на дифференцированном зачете. Условием допуска к дифференцированному зачету является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

Дифференцированный зачет проводится по заданиям с теоретическими вопросами.

Обучающийся, имеющий средний балл не менее 4,5, освобождается от выполнения заданий на дифференцированном зачете и получает оценку «отлично».

Обучающийся, имеющий рейтинг не менее 4,0, освобождается от выполнения заданий на дифференцированном зачете и получает оценку «хорошо».

Если обучающийся претендует на получение более высокой оценки, он должен выполнить задания на дифференцированном зачете

1. **Комплект материалов для оценки освоенных умений и усвоенных знаний по дисциплине:**

«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Текущий контроль

1. **ПРАКТИЧЕСКИЕ РАБОТЫ:**

Практическое занятие № 1 Работа с нормативными документами, регулирующими порядок государственной регистрации, реорганизации и ликвидации юридических лиц.

Практическое занятие № 2. Составить проект договора об оказании услуги.

Практическое занятие № 3 Составление искового заявления в арбитражный суд..

Практическое занятие № 4. Составление резюме.

Практическое занятие № 5. Оформление документов при приеме на работу.

Практическое занятие № 6. Составление трудового договора.

Решение ситуационных задач по теме «Заключение, изменение и расторжение трудового договора».

Практическое занятие № 7. Рабочее время и время отдыха

Решение ситуационных задач по теме.

Практическое занятие № 8. Трудовая дисциплина.

Решение ситуационных задач по теме.

Практическое занятие № 9. Материальная ответственность сторон трудового договора. Решение ситуационных задач по теме

Практическое занятие № 10. Работа с документами. Составление искового заявления в арбитражный суд.

Практическое занятие № 11. «Определение вида правонарушений/ (решение ситуационных задач)».

Практическое занятие № 12. «Определение вида ответственности виновных (решение ситуационных задач)».

1. **САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ:**

 Самостоятельная работа обучающихся предполагает дополнительное усвоение и закрепление материала полученного во время лекционных и практических занятий. Объём самостоятельной работы зависит от того количества часов, который закреплён учебным планом и распределен по темам в соответствии с учебной программой. В содержании самостоятельной работы входит:

1. Изучение разделов, глав и параграфов основной литературы, вынесенных в процессе лекционных и практических занятий на самостоятельную работу; 2. Изучение дополнительной литературы, рекомендованной к данной дисциплине; 3. Ознакомление и изучение документов; 4. Выполнение заданий.

Контроль за самостоятельной работой обучающихся осуществляется следующими методами:

1. Устным опросом во время практических занятий, во время комбинированного занятия, в ходе лекции;

2. Письменным опросом, тестированием и во время комбинированного занятия;

3. Выполнение заданий на практических занятиях.

1. Конспектирование главы 19 «Право хозяйственного ведения, право оперативного управления» Гражданского кодекса Российской Федерации».
2. Конспектирование Гражданского кодекса РФ «Юридические лица» статьи 48, 65, 66.
3. Научится определять правомочия владения, пользования, распоряжения собственника; отличать право собственности и другие вещные права от обязательственных прав. Используя Гражданский кодекс РФ.
4. Федеральный закон « О занятости населения в РФ»
5. Чтение 37, 38, 39 глав Трудового кодекса РФ.
6. Конспектирование 60, 61 глав Трудового кодекса РФ
7. **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:**
8. Порядок рассмотрения дел о банкротстве в арбитражном суде».
9. Протокол разногласий по договору**.**
10. Виды экономических споров;
11. Досудебный (претензионный) порядок рассмотрения споров;
12. Сроки исковой давности
13. Понятие рабочего времени, его виды.
14. Режим рабочего времени, его виды.
15. Учет рабочего времени. Понятие и виды отдыха.
16. Порядок предоставления отпусков.
17. **ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:**
18. Договор купли-продажи.
19. Договор поставки товаров.
20. Договор поставки товаров для государственных нужд.
21. Договор мены.
22. Договор дарения.
23. Договор ренты.
24. Договор аренды.
25. Договор подряда.
26. Договор возмездного оказания услуг.
27. Договор перевозки.
28. Договор займа.
29. Договор хранения.
30. О порядке и условиях признания гражданина безработным.
31. Заключение, изменение и прекращение трудового договора
32. **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.

18. Участниками гражданско-правовых отношений могут быть \_\_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_\_ лица.

а) 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:

a) 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 причинён 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;

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

1. **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.

Подлежит 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.

Какова 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 имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Учитывая изложенное и принимая во внимание нормы ст.22 ТК РФ, работодателем при наложении на работника дисциплинарного взыскания должен быть точно соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок наложения на работника дисциплинарного взыскания. В ситуации, если работодателем такой порядок не соблюден или нарушен, наложение взыскания незаконно и может быть обжаловано работником.

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

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

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

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

**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 х 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.

1. **ТАБЛИЦЫ:**
2. Таблица № 1: «Организационно-правовые формы юридических лиц».
3. Таблица № 2: .«Параметры гражданской дееспособности»
4. **ВОПРОСЫ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ЗАЧЕТА (ДЗ):**
5. Виды источников права, регулирующих экономические отношения в РФ.
6. Понятие гражданских правоотношений.
7. Имущественные и личные неимущественные отношения.
8. Виды и формы собственности в РФ.
9. Понятие предпринимательской деятельности, признаки.
10. Понятие «индивидуальный предприниматель», его правоспособность.
11. Понятие юридического лица, его признаки.
12. Виды учредительных документов, порядок государственной регистрации юридических лиц.
13. Виды организационно-правовых форм юридических лиц, их правовое положение.
14. Коммерческие и некоммерческие организации. Их отличительные признаки, формы.
15. Характер прав учредителей на имущество организации: обязательственные или вещные права
16. Правомочия собственника.
17. Объекты гражданских прав: понятие, виды, оборотоспособность.
18. Гражданско-правовой договор: содержание, форма, виды, порядок заключения.
19. Подведомственность и подсудность экономических споров.
20. Рассмотрение споров в арбитражном суде.
21. Понятие экономических споров.
22. Возмещение морального вреда.
23. Источники трудового права. Трудовой кодекс.
24. Трудовые правоотношения, их признаки. Субъекты трудовых правоотношений.
25. Трудовой договор. Существенные условия трудового договора.
26. Порядок заключения трудового договора.
27. Особенности заключения трудового договора с индивидуальным предпринимателем.
28. Основания прекращения трудового договора.
29. Отпуска: понятие, виды, порядок представления.
30. Понятие заработной платы. Минимальная заработная плата.
31. Понятие и виды материальной ответственности работника.
32. Полная материальная ответственность работника.
33. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника.
34. Субъекты и метод административного права.
35. Административные правонарушения. Кодекс об административных правонарушениях.
36. Понятие административной ответственности. Возраст наступления административной ответственности.
37. Виды административных взысканий
38. Порядок рассмотрения трудовых споров.
39. Понятие самозащиты работниками своих трудовых прав.
40. Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
41. Рассмотрение трудовых споров в суде.