**Дисциплина «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности»**

Задание: составить конспект лекции.

Обратная связь с преподавателем: [ira.222888@mail.ru](mailto:ira.222888@mail.ru)

**Лекция по теме: «Правовое регулирование профессиональной деятельности»**

Основными нормативно-правовыми актами, регулирующими предпринимательскую деятельность, являются:  
Федеральные нормативные акты:• Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (ред. от 25.07.2003)  
Кодексы:• Гражданский кодекс Российской Федерации (часть I) от 30.11.1994 г.  
№51-ФЗ (ред. от 29.07.2004 г.);  
• Гражданский кодекс Российской Федерации (часть II) от 26.01.1996 г.  
№14-ФЗ (ред. от 23.12.2003 г.);  
• Гражданский кодекс Российской Федерации (часть III) от 26.11.2001 г.  
№146-ФЗ;  
• Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть I) от 31.07.1998 г.  
№148-ФЗ (ред. от 29.07.2004 г.);  
• Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть II) от 05.08.2000 г.  
№117-ФЗ (ред. от 29.07.2004 г.).

**Федеральные законы:**• Федеральный закон от 24 июля 2007 года №209-ФЗ «О развитии малого  
и среднего предпринимательства в Российской Федерации»;  
• Федеральный закон РФ от 08 августа 2001 года №128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»;  
• Федеральный закон от 26 декабря 2008 года №294-ФЗ «О защите прав  
юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;  
• Федеральный закон от 08 августа 2001 года №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»;  
• Федеральный закон от 08 февраля 1998 года №14-ФЗ «Об обществах с  
ограниченной ответственностью»;  
• Федеральный закон от 08 мая 1996 года №41-ФЗ «О производственных  
кооперативах»;  
• Федеральный закон от 19 мая 1995 года №82-ФЗ «Об общественных  
объединениях»;  
• Федеральный закон от 14 июня 1995 года №88-ФЗ «О государственной  
поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации»;  
• Федеральный закон от 12 января 1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих  
организациях»;  
• Федеральный закон от 26 октября 2002 года №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»;  
• Федеральный закон от 26 декабря 1995 года №208-ФЗ «Об акционерных обществах»;  
• Федеральный закон от 08 декабря 1995 года №193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации»;  
• Федеральный закон от 14 ноября 2002 года №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»;  
• Федеральный закон от 25 февраля 1999 года №39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме  
капитальных вложений».  
• Федеральный закон РФ «О приватизации государственного имущества  
и об основах приватизации муниципальною имущества в Российской  
Федерации» от 21 июля 1997 года №123-ФЗ;  
• Федеральный закон РФ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» от 19 июля  
1998 года №115-ФЗ;  
• Федеральный закон РФ «О рынке ценных бумаг» от 22 апреля 1996 года №39-ФЗ.

**Законы РФ:**• Закон РФ от 30 марта 1993 года №4693-1«О минимальном размере  
оплаты труда»;  
• Закон РФ от 2 марта 1991 года №943-1 «О налоговых органах Российской Федерации»;  
• Закон РФ от 19 июня 1992 года №3085-1 «О потребительской кооперации в Российской Федерации».  
**Постановления Правительства РФ:**• Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2006 г. №212 «О мерах  
по реализации отдельных положений федеральных законов, регулирующих деятельность некоммерческих организаций»;  
• Постановление Правительства РФ от 16 октября 2003 г. №630 «О Едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей»;  
• Постановление Правительства РФ от 19 июня 2002 г. №438 «О Едином  
государственном реестре юридических лиц»;  
• Постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2002  
г. №439 «Об утверждении форм и требований к оформлению документов, используемых при государственной регистрации юридических  
лиц, а также физических лиц в качестве индивидуальных предпринимателей».

Помимо ГК РФ важнейшими законодательными актами, регулирующими деятельность субъектов хозяйствования независимо от организационных форм, являются законы РФ о собственности, земле и земельных отношениях, налоговой системе. Деятельность предприятий регулирует ТК РФ. Наряду с законами РФ деятельность регулируется постановлениями РФ.

Организация может быть учреждена решением собственника имущества или уполномоченного государственного органа (Госкомитет по имуществу).

Собрание учредителей принимает решение о создании, определяет круг юридических и физических лиц, входящих в их состав, утверждает устав. В уставе организации указывается наименование, юр.адрес, определяется ее организационно-правовая форма, формулируются основные цели деятельности, указывается величина уставного капитала и порядок его формирования, определяются права и обязанности учредителей, структура, порядок управления деятельностью, приводится положение о порядке ликвидации фирм, ответственность по всем имущественным обязательствам.

Для государственной регистрации субъекта хозяйствования необходимо:

* заявление о регистрации (в налоговую);
* устав и учредительный договор;
* решение о создании субъекта хозяйствования в виде протокола, договора или иного документа;
* свидетельство об уплате госпошлины;
* документы об уплате не менее 50% средств в уставный капитал (С 5 мая 2014 г. исключена обязанность по оплате половины уставного капитала на момент регистрации ООО. Учредитель оплачивает свою долю в уставном капитале в определенный договором об учреждении (решением единственного учредителя) срок, но не позднее четырех месяцев с момента регистрации);
* приказ о назначении руководителя и бухгалтера.

Уста́вный капитал — сумма, зафиксированная в учредительных документах организации, прошедших государственную регистрацию. Отличается от суммы средств, первоначально инвестированных собственниками для обеспечения уставной деятельности организации, на величину их задолженности, отражаемой на дебете счёта. Уставный капитал определяет минимальный размер [имущества](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BC%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) [юридического лица](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BE), гарантирующего интересы его [кредиторов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80).

Минимальный размер уставного капитала (фонда) составляет:

* для [общества с ограниченной ответственностью](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D1%81_%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%D1%8E) — 10 000 руб.
* для [непубличного акционерного общества](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B5%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) ( До 01.09.2014 ГК РФ применял классификацию на ОАО и [ЗАО](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D1%80%D1%8B%D1%82%D0%BE%D0%B5_%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE), однако с изменением законодательства[]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE#cite_note-2) в России применяется классификация на публичные и[непубличные](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B5%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) акционерные общества )— 10 000 руб.
* для [публичного акционерного общества](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B0%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) — 100 000 руб.
* для государственного предприятия — 5000 МРОТ (С 1.07.2016 – МРОТ 7500руб.) (ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»)
* для муниципального унитарного предприятия — 1000 МРОТ (ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»)
* для вновь регистрируемого банка — 300 млн рублей

[Вкладом](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4) в уставный капитал могут быть [денежные средства](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B3%D0%B8), [ценные бумаги](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B1%D1%83%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D0%B0), различные [материальные ценности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) или [имущественные права](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%98%D0%BC%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE&action=edit&redlink=1), имеющие денежную оценку.

Ещё до подачи заявления на открытие общества денежные средства в размере 50% от будущего УК должны быть размещены на банковском накопительном счёте или приняты в кассу. После получения свидетельства о регистрации ООО эта сумма переводится на вновь открытый расчётный счёт организации.

Следующим необходимым шагом является открытие расчетного счета в банке, получение лицензии в случае необходимости на право осуществления тех или иных видов деятельности, регистрация в государственной налоговой инспекции, в пенсионном фонде, фонде занятости, фонде медицинского и социального страхования.

Заключительным этапом является его государственная регистрация и внесение в Единый государственный реестр юридических лиц с выдачей свидетельства о регистрации. Субъект хозяйствования считается созданным с момента государственной регистрации.

Наименование субъекта должно отражать смысл создания и функционирования. Штамп и печать должны соответствовать уставу. Субъект хозяйствования должен зарегистрировать товарный знак, если таковой имеется, фирменный бланк, получить чековую книжку.

Предприниматель также должен найти помещение, необходимое оборудование, создать минимальный запас сырья и материалов для производственной деятельности, решить вопрос энергоснабжения, обеспечения персоналом и т.д.

Создаваемые субъекты могут функционировать неопределенно длительное время. Однако в современных условиях часть субъектов хозяйствования может создаваться для конкретных единовременных целей и ликвидироваться после достижения этих целей в срок, оговоренный в уставе.

Основными причинами прекращения деятельности или кардинальной перестройки работы организации являются:

* отсутствие или резкое падение спроса на продукцию (работы, услуги);
* убыточность производства;
* экологическая опасность организации для окружающей среды и населения;
* возможность использования основных средств для выпуска более экономически выгодной и более необходимой продукции для потребителя.

Во всех других случаях прекращение деятельности может иметь место либо по добровольному согласию ее владельцев и совладельцев (акционеров, учредителей, пайщиков), либо по решению судебных органов.

При ликвидации субъекта хозяйствования в обязательном порядке создается ликвидационная комиссия, публикуются в печати объявления о ликвидации, определяется предельный срок предъявления претензий к субъекту хозяйствования. Ликвидационная комиссия определяет источники удовлетворения и очередности погашения всех обязательств. Выявляются остатки денежных средств на расчетном счете, в кассе, взыскивается дебиторская задолженность, определяются активы (материальные и нематериальные), подлежащие реализации. В первую очередь удовлетворяются претензии наемного персонала, затем удовлетворяются обязательства перед государственными органами (налоговой инспекцией, например, внебюджетными органами), в последнюю очередь удовлетворяются имущественные и денежные претензии кредиторов. Оставшиеся после ликвидации и удовлетворения имущественных претензий средства передаются собственникам субъекта хозяйствования и распределяются между ними в порядке, оговоренном в уставе или ином документе.

Особым случаем ликвидации является банкротство. Несостоятельность (банкротство) – это признанная арбитражным судом или объявленная должником неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам или исполнить обязанность по внесению обязательных платежей в бюджеты всех уровней и во внебюджетные фонды.

На практике следует отличать реальное банкротство от фиктивного и преднамеренного:

* фиктивное банкротство – организация объявляет кредиторам о своей несостоятельности с целью получения от них отсрочки или рассрочки платежа или скидки с долгов;
* преднамеренное банкротство – преднамеренное создание или увеличение неплатежеспособности.

Совокупность мер, применяемых к организациям-банкротам согласно ГК РФ, может быть разделена на 2 группы: реорганизация и ликвидация.

Основное отличие всех реорганизационных мер состоит в том, что их применение не влечет за собой прекращение деятельности организации-должника. Задача данной меры состоит в разработке плана мероприятий, определении процедур выхода из неплатежеспособного состояния и обеспечении нормального его функционирования.

Ликвидационные процедуры ведут к прекращению деятельности организации.

Санация направлена на оздоровление организации организации-должника, когда собственникам организации-должника кредиторам или иным лицам оказывается финансовая помощь.

Ходатайство о проведении санации может быть подано должником, собственником организации-должника, кредитором с соблюдением требований к оформлению заявлений в арбитражный суд до принятия им решения по делу.

Основанием для проведения санации является наличие реальной возможности восстановить платежеспособность организации-должника для продолжения его деятельности путем оказания этой организации финансовой помощи собственником или иными лицами.

В случае, если в течение 36 месяцев повторно подано заявление о возбуждении производства по делу о несостоятельности (банкротстве) организации, арбитражный суд не вправе выносить определение о проведении санации.

Продолжительность санации не может превышать 18 месяцев.

Действующий ФЗ от26.10.2006 № 127-ФЗ «О банкротстве (несостоятельности)» (в ред. ФЗ от 07.12.2011 № 34) определяет основание для признания должника несостоятельным и регулирует порядок и осуществление всех мер в связи с этим.

В целях недопущения банкротства руководители предприятий должны регулярно по мере получения бухгалтерских финансовых документов (ежеквартально) проводить финансовый мониторинг – анализировать основные финансовые характеристики с целью выявления динамики изменения ключевых финансовых показателей, выявлять их тенденции, оценивать способность или неспособность достижения намеченных результатов и принимать грамотные управленческие решения по финансовой стабилизации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие меры применяют к предприятиям-банкротам?
2. Перечислите документы, необходимые для государственной регистрации субъекта хозяйствования.
3. Что является основанием для санации предприятия?
4. Перед кем погашаются долги в первую очередь при ликвидации предприятия?

**Практическое занятие по теме «Правовое регулирование профессиональной деятельности»**

Задание: оформить практическое занятие в письменном виде в тетради для практических занятий.

Тест:

1. В какой момент юридическое лицо считается зарегистрированным:

а) с момента подачи заявления о регистрации;

б) с момента открытия расчетного счета в банке;

в) с момента внесения в ЕГРП юридических лиц.

2. При каких условиях возможна ликвидация:

а) только при добровольном согласии учредителей;

б) только по решению суда;

в) при обоих условиях.

3. Первое мероприятие в процедуре ликвидации предприятий – это:

а) публикация объявления о ликвидации;

б) создание ликвидационной комиссии;

в) выявление остатков денежных средств на расчетном счете.

4. Признаком банкротства является:

а) неспособность удовлетворять денежные требования кредиторов;

б) неспособность удовлетворять внутренние обязательства предприятия;

в) верны ответы а и б.

5. Санация – это:

а) процедура финансового оздоровления предприятия;

б) процедура банкротства предприятия;

в) процедура мирового согласия между должником и кредитором.

6. При ликвидации предприятий в первую очередь удовлетворяются обязательства перед:

а) наемной рабочей силой;

б) государством;

в) кредиторами.

7. Что не относится к учредительным документам:

а) учредительный договор или решение о создании организации;

б) устав;

в) свидетельство об уплате госпошлины.

8. Что относится к ликвидационным мерам:

а) конкурсное производство;

б) слияние, присоединение;

в) выделение, разделение.

9. Взаимоотношения между хозяйствующими субъектами и органами государственного и местного управления регулируются:

а) Трудовым кодексом;

б) Гражданским кодексом;

в) Административным кодексом;

г) Налоговым кодексом.

10. Права и ответственность субъектов в области имущественных взаимоотно-шений определяет:

а) Налоговый кодекс;

б) Гражданский кодекс;

в) Трудовой кодекс.

Вопросы:

1. Перечислите этапы процедуры регистрации предприятия.
2. Перечислите этапы процедуры ликвидации предприятия.
3. В какой последовательности удовлетворяются претензии к предприятию-должнику?
4. Какие процедуры применяются к организациям-банкротам?

Критерии оценивания выполненного практического занятия № 9

Практическое занятие будет считаться выполненным успешно, если:

- все тесты решены;

- все вопросы раскрыты.

**Лекция по теме: «Трудовые отношения. Трудовой договор».**

Задание: составить конспект лекции

Согласно ст.37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Статьей 37 Конституции РФ запрещен принудительный труд.

Основным документом, регламентирующим трудовые отношения, является Трудовой Кодекс РФ.

Трудовое законодательство направлено на соблюдение следующих принципов:

- каждый человек имеет право свободно выбирать профессию и менять место работы;

- запрещен принудительный труд;

- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности и вероисповеданию;

- работники имеют право на защиту своих интересов;

- работники имеют право на обязательное социальное страхование и т.д.

Трудовая правоспособность приурочена к достижению 16-летнего возраста.

Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 14-летнего возраста, могут приниматься на работу для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время, но обязательно с согласия одного из родителей.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

В качестве работодателя может выступать любая организация (юридическое лицо), осуществляющая хозяйственную или иную деятельность. Наряду с юридическим лицом в качестве работодателя может выступать и физическое лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Трудовые отношения могут оформляться в двух формах: в форме трудового и гражданско-правового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым устанавливаются права и обязанности работника и работодателя.

Заключить гражданско-правовой договор вместо трудового работодатель вправе только в том случае, если деятельность работника направлена на выполнение конкретного задания или конкретных действий, на достижение определенного результата.

Виды трудового договора:

- срочный (заключается на определенный срок, например, на время декретного отпуска одного из работников);

- бессрочный (заключается на неопределенный срок).

Согласно трудовому договору работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;

- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством;

- своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим трудовым соглашением трудовую функцию;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, основным действующие у данного работодателя.

В содержание трудового договора необходимо включать следующие сведения:

- сведения о сторонах трудовых отношений (ФИО работника, наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность работника, идентификационный номер, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, место и дата заключения трудового договора);

- сведения об условиях, включаемых в трудовой договор, в обязательном порядке (место работы, трудовая функция, дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора и срок его действия, условия оплаты труда, режим рабочего времени, условия об обязательном социальном страховании работника);

- сведения о дополнительных условиях трудового договора (сведения об испытательном сроке, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока и т.д.)

Основным документом, подтверждающим стаж работника, является трудовая книжка. В ней указываются ФИО работника, дата приема на работу, должность и номер и дата приказа. Аналогичная запись делается при увольнении сотрудника. В трудовую книжку вносятся записи в случае изменения названия должности сотрудника. после каждой записи ставится печать организации.

Рабочим временем в трудовом праве называют время, в течение которого сотрудник должен выполнять свои трудовые обязанности с соблюдением внутреннего трудового распорядка, действующего в организации.

Норма рабочего времени – это продолжительность рабочего времени, рабочей смены или недели. Она устанавливается законодательством, которым предусматривается нормальное, сокращенное или неполное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени при пятидневной и шестидневной рабочей неделе в предпраздничные дни сокращается на час. В тех случаях, когда праздничному дню предшествуют дни еженедельного отдыха, рабочий день при пятидневной неделе не сокращается.

Продолжительность ежедневной рабочей смены для работников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов, от 16до 18 лет – 7 часов. Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы не может превышать 2,5 часа в возрасте от 14 до 16 лет, 4 часа в возрасте от 16 до 18 лет.

По желанию работника за работу в праздничный день ему может быть предоставлен отгул. Переработка сверх установленной месячной нормы рабочих часов считается сверхурочной работой и подлежит повышенной оплате.

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. К отдыху относятся выходные дни и нерабочие праздничные дни.

Продолжительность обеденного перерыва не включается в рабочее время и составляет от 30 минут до двух часов.

Нерабочими праздничными днями в РФ являются 1,2 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 9 мая, 12 июня, 4 ноября.

Привлечение работников в праздничные дни производится только с их согласия.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 дней. Его можно разделить на части, при этом хотя бы одна из частей не должна быть менее 14 дней.

Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его работы. Раньше этого срока отпуск может быть предоставлен только по соглашению сторон. Лицам, не достигшим 18 лет, работодатель обязан предоставить отпуск ранее 6 месяцев работы, если сотрудник требует.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите принципы трудового законодательства.
2. Дайте определение понятию «трудовой договор».
3. Какой документ подтверждает стаж работника?
4. Какие данные обязательны для внесения в трудовой договор?
5. Какие виды трудового договора вам известны?
6. В каких случаях работодатель вправе заключить с работником гражданско-правовой договор?

**Практическое занятие по теме: «Трудовые отношения и трудовой договор»**

Задание: оформить практическое занятие в тетради для практических работ

**1.** Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте стороны трудовых отношений.
2. Что такое трудовой договор?
3. Какие данные указываются в трудовом договоре?
4. Как оплачивается работа в праздничные дни и сверхурочная работа?
5. Какие установлены праздничные дни в РФ?
6. Что такое рабочее время и норма рабочего времени?

**2.** Составьте трудовой договорс парикмахером на основании предложенной ниже формы.

**Примерная форма трудового договора (контракта)**

1. Предприятие (организация) (наименование)

в лице (должность, ФИО)

именуемое в дальнейшем «Предприятие», и гражданин

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Работник (ФИО)

принимается на работу (наименование структурного подразделения предприятия)

по профессии, должности (полное наименование профессии, должности)

квалификации (разряд, квалификационная категория)

1. Договор является: договором по основной работе, договором по совместительству (нужное подчеркнуть)
2. Вид договора:

- на неопределенный срок (бессрочный)

- на определенный срок (указать причину заключения срочного договора)

- на время выполнения определенной работы (указать какой)

5. Срок действия договора: начало работы

окончание работы

6. Срок испытания: а) без испытания

б) (продолжительность испытательного срока)

7. Работник должен выполнять следующие обязанности:

**3.**Тест:

1.Согласно Конституции РФ каждый гражданин:

а) обязан трудиться;

б) не обязан трудиться;

в) имеет право на труд;

г) не имеет права на труд.

2. Согласно Конституции РФ принудительный труд:

а) запрещен;

б) разрешен;

в) разрешен для лиц старше 18 лет;

г) все ответы неверны.

3. С какого возраста можно устраиваться на работу:

а) с 16 лет;

б) с 10 лет;

в) с 18 лет;

г) с 20 лет.

4. На основании какого документа возникают трудовые отношения между работником и работодателем:

а) кредитного договора;

б) трудового договора;

в) договора займа;

г) договора комиссии.

5. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией, называется:

а) работник;

б) работодатель;

в) наниматель;

г) заемщик

6. Какой документ подтверждает стаж работника:

а) кредитная карточка;

б) трудовая книжка;

в) трудовой договор;

г) санитарная книжка.

7. Какие данные указываются в трудовой книжке:

а) ФИО работника, дата приема на работу, должность и номер и дата приказа;

б) ФИО работника, возраст, должность и номер и дата приказа;

в) ФИО работника, возраст, образование;

г) ФИО работника, возраст, национальность.

8. Время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности:

а) норма рабочего времени;

б) сверхурочная работа;

в) рабочее время;

г) все вышеперечисленное.

9. Продолжительность рабочего дня, рабочей смены или рабочей недели – это:

а) норма рабочего времени;

б) сверхурочная работа;

в) рабочее время;

г) все вышеперечисленное.

10. Продолжительность рабочего времени при пятидневной и шестидневной рабочей неделе сокращается на один час:

а) перед отпуском сотрудника;

б) в предпраздничные дни;

в) в день рождения сотрудника;

г) все вышеперечисленное.

11. Лица моложе 18 лет могу привлекаться к работе:

а) на 7 часов 5 дней в неделю;

б) на 8 часов 5 дней в неделю;

в) вахтовым методом;

г) в сверхурочное время.

12. Переработка сверх установленной месячной нормы рабочих часов считается:

а) нормой рабочего времени;

б) сверхурочной работой;

в) сменной работой;

г) сезонной работой.

13. Период, в течение которого работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей, называется:

а) нормой рабочего времени;

б) сверхурочной работой;

в) временем отдыха;

г) сезонной работой.

14. При пятидневной рабочей неделе еженедельный отдых предоставляется в объеме:

а) двух выходных дней;

б) одного выходного дня;

в) трех выходных дней;

г) на усмотрение работодателя.

15. Продолжительность ежедневного отдыха устанавливается в пределах:

а) не более двух часов и не менее 30 минут;

б) не более часа;

в) не ограничивается;

г) не менее часа.

16. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

а) 14 дней;

б)30 дней;

в) 25 дней;

г) 28 дней

**Вопросы для подготовки к дифференцированному зачету**

1. Факторы производства.
2. Понятие и сущность конкуренции.
3. Понятие и сущность монополии.
4. Модели современного рынка.
5. Закон спроса. Закон предложения.
6. Рынок. Виды, функции.
7. Типы экономических систем.
8. Государственное регулирование рынка.
9. Понятие и сущность предприятия.
10. Классификация предприятий.
11. Организационно-правовые формы организаций.
12. Собственность. Объект и субъект собственности.
13. Коммерческие и некоммерческие организации.
14. Товарищество. Индивидуальное предприятие.
15. Акционерное общество. Унитарное предприятие.
16. Основные фонды предприятия.
17. Оборотные средства предприятия.
18. Персонал предприятия и его структура.
19. Производительность труда и трудоемкость продукции.
20. Формы и системы оплаты труда.
21. Основные показатели деятельности организации.
22. Затраты, расходы и издержки организации.
23. Цена и ценообразование.
24. Доходы, прибыль и рентабельность.
25. Стадии общественного производства.
26. Производственные возможности.
27. Монополистическая конкуренция и монополия. Сравнительная характеристика.
28. Совершенная конкуренция и монополия. Сравнительная характеристика.
29. Основы построения рыночной экономической системы.
30. Рыночная и централизованная экономические системы. Сравнительная характеристика.
31. Характеристика персонала предприятия.
32. Кадровая политика на предприятии.
33. Формы и системы оплаты труда.
34. Классификация предприятий.
35. Организационно-правовые формы организаций.
36. Доходы, прибыль и рентабельность.
37. Банкротство предприятия.
38. Трудовой договор.
39. Ликвидация предприятия.
40. Регистрация предприятия.

**Темы самостоятельных работ:**

1. «Типы экономических систем»
2. «Понятие и функции рынка»
3. «Модели современного рынка».
4. «Персонал предприятие и его структура»
5. «Основные показатели деятельности организации»
6. «Формы и системы оплаты труда».
7. «Организационно-правовые формы и виды организаций»
8. «Законодательные акты и нормативные документы, регулирующие профессиональную деятельность»