

Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Алуштинский филиал Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Крым
«РОМАНОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА»

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий АФ ГБПОУ РК РККИГ
_____ А. Р. Балабанова

« ____ » _____ 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
ОП.04 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
основной профессиональной образовательной программы
По профессии 43.01.09 Повар, кондитер



г. Алушта, 2022

Разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 43.01.09 Повар, кондитер, входящей в укрупненную группу направлений специальностей 43.00.00 Сервис и туризм, и рабочей программы общепрофессиональной учебной дисциплины «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности»

Составитель:

Морозова Ирина Григорьевна – преподаватель первой квалификационной категории

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу общепрофессиональной учебной дисциплины «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности»

ФОС включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета.

ФОС разработан на основании положений:

- Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 19.01.17 «Повар, кондитер», Приказ Минобрнауки России от 02.08.2013 N 798 (ред. от 09.04.2015);
- основной профессиональной образовательной программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих по профессии 19.01.17 Повар, кондитер;
- рабочей программы учебной дисциплины «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности».

2. Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

| Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) | |
|---|---|
| У1 | Ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции |
| У2 | Применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях |
| У3 | Защищать свои трудовые права в рамках действующего законодательства |
| З1 | Принципы рыночной экономики |
| З2 | Организационно-правовые формы предприятий |
| З3 | Основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения |
| З4 | Механизмы формирования заработной платы |
| З5 | Формы оплаты труда |
| З6 | Нормативных правовые акты Российской Федерации, регулирующие деятельность организаций питания |

3. Распределение оценивания результатов обучения по видам контроля

| Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) | | ОК | Наименование темы | Уровень освоения темы | Наименование контрольно-оценочного средства | | |
|--|--|------------------------------------|--|-----------------------------|---|---------------------------|-----------------------------|
| | | | | | Текущий контроль | Рубежный контроль | Промежуточная аттестация |
| У1 | Ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5 | Тема 1.1.Предприятие общественного питания в условиях рынка Тема 1.2. Показатели экономической эффективности предприятия общественного питания | 1, 2, 3 | Практическая работа № 1 Тестирование | Контрольная работа № 1 | Дифференцированный зачет |
| У2 | Применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях | ОК 1, ОК 2 | Тема 1.3.Организация труда на предприятии общественного питания Тема 1.4.Механизмы формирования заработной платы. Формы оплаты труда | 1, 2 | Практическая работа №№ 1, 2, 3, 4 | | Дифференцированный зачет |
| У3 | Защищать свои трудовые права в рамках действующего законодательства | ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 6 | Тема 2.1. Правовое регулирование трудовых отношений Тема 2.3.Правовое регулирование оплаты труда | 1, 2, 3 | Практическая работа №№ 3, 4 | Контрольная работа № 2 | Дифференцированный зачет |
| З1 | Принципы рыночной экономики | ОК 1, ОК 2 | Тема 1.1.Предприятие общественного питания в условиях рынка Тема 1.2. Показатели экономической эффективности предприятия общественного питания | 1 | Тестирование | | Дифференцированный зачет |
| З2 | Организационно- правовые формы предприятий | ОК 1, ОК 2 | Тема 1.1.Предприятие общественного питания в условиях рынка | 1 | Тестирование | | Дифференцированный зачет |
| З3 | Основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5 | Тема 2.1. Правовое регулирование трудовых отношений Тема 2.2.Трудовой договор Тема 2.3.Правовое регулирование оплаты труда | 1, 2, 3 | Практическая работа № 2 | Контрольная работа № 2 | Дифференцированный зачет |

| | | | | | | | |
|----|---|------------------------------|--|---------|---|------------------------|--------------------------|
| 34 | Механизмы формирования заработной платы | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5 | Тема 1.4. Механизмы формирования заработной платы. Формы оплаты труда | 1, 2, 3 | Практическая работа № 2 | Контрольная работа № 1 | Дифференцированный зачет |
| 35 | Формы оплаты труда | ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5 | Тема 1.4. Механизмы формирования заработной платы. Формы оплаты труда | 1, 2, 3 | Практическая работа № 2 | Контрольная работа № 1 | Дифференцированный зачет |
| 36 | Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие деятельность организаций питания | ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 6 | Тема 1.1. Предприятие общественного питания в условиях рынка Тема 2.1. Правовое регулирование трудовых отношений Тема 2.2. Трудовой договор Тема 2.3. Правовое регулирование оплаты труда | 1, 2, 3 | Практическая работа №№ 3, 4 Тестирование | Контрольная работа № 2 | Дифференцированный зачет |

4. Структура контрольно-оценочных средств

4.1. Задания для текущего контроля

4.1.1. Тестовые задания по темам «Предприятие общественного питания в условиях рынка», «Показатели экономической эффективности предприятия общественного питания»

1. Хозяйственные товарищества могут создаваться в форме...

- а. акционерного общества
- б. полного товарищества
- в. общества с ограниченной ответственностью

2. Экономика организации изучает...

- а. технологию производства
- б. производственную деятельность
- в. предприятия, механизмы формирования и использования основных факторов производства и экономических ресурсов предприятия

3. В производственном кооперативе может быть...

- а. неограниченное количество участников
- б. не более 50-ти участников
- в. не более 5-ти участников

4. Предприятие получает прибыль при условии, если...

- а. выручка равна нулю
- б. выручка равна себестоимости
- в. себестоимость ниже выручки

5. Предприятие, в котором наряду с участниками, осуществляющими от его имени предпринимательскую деятельность и отвечающими по его обязательствам своим имуществом, имеется один или несколько участников, связанных с его деятельностью, в пределах сумм, внесенных ими вкладов, и не принимают участие в осуществлении ею предпринимательской деятельности называется...

- а. общество с ограниченной ответственностью
- б. полное товарищество
- в. товарищество на вере

6. Хозяйственные общества – это...

- а. объединение лиц, основанное на личном участии их членов в ведении дел фирмы
- б. объединение капиталов, предполагающее сложение только капиталов, но не деятельности вкладчиков
- в. объединение лиц, предполагающее сложение только капиталов, но не деятельности вкладчиков

7. Уставный капитал Акционерного общества складывается из...

- а. номинальной стоимости акций общества

- б. стоимости вкладов его участников
- в. прибыли предприятия
- 8. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью...**
 - а. с момента государственной регистрации договора покупки офисного помещения
 - б. с момента сдачи экзамена по предпринимательскому праву
 - в. с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя
- 9. Коммерческими организациями признаются...**
 - а. акционерные общества и организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности
 - б. общества с ограниченной ответственностью и другие организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности
 - в. хозяйственные общества и товарищества
- 10. Субъектами малого предпринимательства признаются физические лица...**
 - а. достигшие 18-летнего возраста
 - б. занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица
 - в. работающие в производственных кооперативах

4.1.2. Время на подготовку и выполнение: всего 15 мин.

4.1.3. Перечень объектов контроля и оценки

| Наименование объектов контроля и оценки | | Основные показатели оценки результата | Оценка |
|---|---|---|--|
| У1 | Ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | Демонстрация умений ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | Анализ и оценка результатов тестирования |
| 31 | Принципы рыночной экономики | Демонстрация знаний понятий микро и макроэкономики, факторов производства и потребностей человека | Анализ и оценка результатов тестирования |
| 32 | Организационно-правовые формы предприятий | Демонстрация знаний организационно-правовых форм предприятий | Анализ и оценка результатов тестирования |
| 36 | Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие деятельность организаций питания | Демонстрация знаний законов о труде | Анализ и оценка результатов тестирования |

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За неправильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

Шкала оценки образовательных достижений

| Процент результативности (правильных ответов) | Оценка уровня подготовки | |
|--|--------------------------|---------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 – 100 | 5 | отлично |
| 80 – 89 | 4 | хорошо |
| 70 – 79 | 3 | удовлетворительно |
| менее 70 | 2 | неудовлетворительно |

4.2. Задания для рубежного контроля

4.2.1. Контрольная работа по Разделу 1 «Экономические основы профессиональной деятельности»

Уровень 1. Тестовые задания закрытого типа с выбором одного варианта ответа

1. Общественное питание – это:

- а. специфический вид экономической деятельности по удовлетворению потребностей населения в сфере внедомашнего питания и организации досуга путем производства, реализации и организации потребления продукции собственного производства и покупных товаров, оказания разнообразных услуг населению с целью получения прибыли;
- б. совокупность действий и/или результат деятельности предприятий и граждан предпринимателей, связанных или не связанных с продукцией общественного питания, направленных на удовлетворение потребностей населения в питании и проведении досуга и являющихся объектом купли-продажи;
- в. совокупность отличительных признаков предприятия конкретного типа, характеризующая качество предоставляемых услуг, уровень и условия обслуживания;
- г. теоретическая модель предприятия, которая на рынке использует максимально продуктивно свой совокупный потенциал, приспособлявая его к окружающей среде.

2. Предприятие, предназначенное для производства, реализации и (или) организации потребления продукции общественного питания, включая кулинарную продукцию, мучные кондитерские и булочные изделия:

- а. класс предприятий общественного питания;
- б. тип предприятий общественного питания;
- в. предприятие общественного питания;
- г. ресторан.

3. Предприятие общественного питания, оборудованное барной стойкой и реализующее в зависимости от специализации алкогольные и (или) безалкогольные напитки, горячие и прохладительные напитки, коктейли, холодные и горячие закуски и блюда в ограниченном ассортименте, покупные товары – это:

- а. ресторан;
- б. бар;
- в. кафе;
- г. закусочная.

4. Столовая представляет собой:

- а. предприятие общественного питания, имеющее собственное кулинарное

производство и реализующее потребителям кулинарные изделия, полуфабрикаты, мучные булочные и кондитерские изделия и покупные продовольственные товары;

- б. предприятие общественного питания, находящееся в жилых и общественных зданиях, реализующее с потреблением на месте ограниченный ассортимент продукции общественного питания из полуфабрикатов высокой степени готовности;
- в. предприятие общественного питания, общедоступное или обслуживающее определенный контингент потребителей, производящее и реализующее блюда и кулинарные изделия в соответствии с меню, различающимся по дням недели;
- г. предприятие общественного питания, реализующее узкий ассортимент блюд, изделий, напитков несложного изготовления, как правило, из полуфабрикатов высокой степени готовности, и обеспечивающее минимальные затраты времени на обслуживание потребителей.

5. К пассивной части основных фондов относятся:

- а. инструменты и хозяйственный инвентарь;
- б. здания и сооружения;
- в. передаточные устройства;
- г. только многолетние насаждения.

6. Амортизация основных фондов – это:

- а износ основных фондов;
- б перенесение стоимости основных фондов на себестоимость продукции;
- в восстановление основных фондов;
- г содержание основных фондов.

7. Что такое профессия:

- а род трудовой деятельности, требующий специальной подготовки и являющийся источником существования;
- б специальность, являющаяся источником существования.

8. К непромышленному персоналу относятся:

- а работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием;
- б работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием;
- в работники, которые организуют процесс управления предприятием.

9. Повременная форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы в соответствии с количеством:

- а произведенной продукции;
- б отработанного времени;
- в оказанных услуг.

10. В каких случаях целесообразно применять сдельную форму оплаты труда:

- а при наличии количественных показателей работы;
- б при возможности точного учета качества работы;
- в при необходимости стимулирования увеличения выработки.

11. Выбор определенной системы оплаты труда определяется:

- а уровнем развития страны;
- б степенью соответствия конкретным условиям производства;
- в традиционной преемственностью;
- г может выбираться совершенно произвольно.

12. Плановая величина фонда заработной платы определяется:

- а произведением численности работающих на заработную плату одного работающего;
- б делением численности работающих на тарифную ставку одного работающего.

Уровень 2. Тестовые задания закрытого типа с выбором нескольких вариантов ответа

1. Какие из перечисленных позиций входят в состав основных производственных фондов:

- а производственный и хозяйственный инвентарь;
- б здания, сооружения, передаточные устройства;
- в незавершенное производство;
- г машины и оборудование;
- д транспортные средства;
- е готовая продукция.

2. К активной части основных фондов НЕ относятся следующие средства труда:

- а оборудование;
- б здания;
- в инвентарь;
- г транспортные средства;
- д сооружения.

3.оборотный капитал – это:

- а денежные средства предприятия;
- б стоимость предметов труда, находящихся в производстве;
- в затраты на производство и реализацию продукции;
- г объем оборота средств предприятия;
- д стоимость активов предприятия.

4. Какие из перечисленных позиций относятся к оборотным производственным фондам:

- а сырье и материалы;
- б машины, оборудование;
- в запасные части;

г топливо, тара.

5. Какие из названных категорий работников относятся к промышленно-производственному персоналу:

- а рабочие основных цехов;
- б рабочие вспомогательных цехов;
- в специалисты и служащие;
- г работники детского сада;
- д работники подсобного хозяйства.

6. Какие из перечисленных должностей относятся к категории «руководитель»:

- а директор;
- б заместители директора;
- в главные специалисты;
- г старшие инженеры.

7. Сдельная форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы в соответствии:

- а с количеством изготовленной продукции;
- б количеством отработанного времени;
- в объеме оказанных услуг;
- г должностным окладом.

8. В каких случаях целесообразно применять повременную форму оплаты труда:

- а если отсутствуют количественные показатели выработки;
- б при наличии нормативов трудоемкости;
- в при выполнении работ по обслуживанию;
- г когда труд работников не поддается точному нормированию.

Время на подготовку и выполнение: всего 45 мин.

Перечень объектов контроля и оценки

| Наименование объектов контроля и оценки | | Основные показатели оценки результата | Оценка |
|---|---|---|--|
| У1 | Ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | Демонстрация умений ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | Анализ и оценка результатов контрольной работы |
| 34 | Механизмы формирования заработной платы | Демонстрация знаний механизмов формирования заработной платы | Анализ и оценка результатов контрольной работы |
| 35 | Формы оплаты труда | Демонстрация знаний форм оплаты труда | Анализ и оценка результатов контрольной работы |

За правильный ответ на вопросы уровня 1 выставляется положительная оценка – 1 балл. За правильный ответ на вопросы уровня 2 выставляется положительная оценка – 2 балла.

За неправильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

Шкала оценки образовательных достижений

| Процент результативности (правильных ответов) | Оценка уровня подготовки | |
|--|--------------------------|---------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 – 100 | 5 | отлично |
| 80 – 89 | 4 | хорошо |
| 70 – 79 | 3 | удовлетворительно |
| менее 70 | 2 | неудовлетворительно |

Эталоны ответов

| | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|---------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | в | б | в | б | б | а | б | б | а |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| б | а | б, в, г, д | б, в, г, д | а, б, д | а, в, г | а, б, д | а, б | а, в | а, г |

4.2.2. Контрольная работа по Разделу 2 «Правовые основы профессиональной деятельности»

1. Сторонами трудовых отношений являются:

- а. работник и работодатель;
- б. работник, работодатель и органы местного самоуправления;
- в. работник, работодатель и органы государственной власти;
- г. работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления;
- д. работник, работодатель и Международная организация труда (МОТ).

2. Моментом начала действия трудового договора считается:

- а. через 5 дней после подписания;
- б. с момента заключения;
- в. после государственной регистрации;
- г. с момента провозглашения трудового договора.

3. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- а. лицам пенсионного возраста;
- б. военнообязанным;
- в. инвалидам;
- г. работникам до 18 лет.

4. Виды трудового договора по срокам действия:

- а. срочный, бессрочный, на время определенной работы;
- б. срочный, бессрочный;
- в. краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;
- г. краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

5. При приеме на работу не требуется документ:

- а. паспорт;
- б. свидетельство о рождении;
- в. трудовая книжка;
- г. диплом.

6. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- а. 20 дней;
- б. две недели;
- в. в зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца;
- г. 3 месяца.

7. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание:

- а. не устанавливается;
- б. не может превышать 1 неделю;
- в. не может превышать 2 недели;

г. не может превышать половины срока трудового договора;

д. не может превышать 2-х месяцев.

8. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

а. 7 часов;

б. 8 часов;

в. 6 часов;

г. 5 часов.

9. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

а. трудовой договор;

б. трудовая книжка;

в. приказ о приеме на работу;

г. все выше указанные варианты.

10. К источникам трудового права относятся:

а. только нормативно-правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;

б. какие-либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;

в. все нормативно-правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;

г. все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

11. Сверхурочная работа оплачивается:

а. по соглашению сторон;

б. не менее чем в полуторном размере;

в. за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

г. не менее чем в двойном размере.

12. По общему правилу работник должен возместить причиненный работодателю ущерб:

а. в полном объеме;

б. в объеме прямого действительного ущерба;

в. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 1 среднемесячного заработка;

г. по соглашению сторон.

13. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (либо составляют):

а. субъективные права и обязанности работника и работодателя;

б. выполнение трудовой функции работником;

в. коллективный труд работников организации.

14. Закон не определяет в качестве дополнительного условия трудового договора:

- а. наименование структурного подразделения;
- б. условие о неразглашении охраняемой законом тайны;
- в. условия социального страхования;
- г. испытательный срок.

15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а. 28 календарных дней в месяц;
- б. 40 часов в неделю;
- в. 8 часов в день;
- г. 8 часов в смену;
- д. 300 календарных дней в год.

16. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а. немедленно после заключения договора;
- б. на следующий день после вступления договора в силу;
- в. в течение 3 дней после вступления договора в силу;
- г. после получения аванса.

17. Работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет:

- а. допускается без ограничения;
- б. допускается с разрешения органа опеки и попечительства;
- в. не допускается.

18. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения, действие этого договора считается:

- а. прекращенным;
- б. продленным на неопределенный срок;
- в. возобновленным;
- г. все ответы верны.

19. Выполнение работником, помимо своей основной деятельности, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное время – это:

- а. совместительство;
- б. совмещение профессий;
- в. совмещение должностей;
- г. это не законно.

20. Ночным считается время с ... часов до ... часов

- а. 21 до 5;
- б. 22 до 6;
- в. 23 до 7;
- г. 22 до 5.

Время на подготовку и выполнение: всего 45 мин.

Перечень объектов контроля и оценки

| Наименование объектов контроля и оценки | | Основные показатели оценки результата | Оценка |
|---|---|--|--|
| У3 | Защищать свои трудовые права в рамках действующего законодательства | Демонстрация умений защищать свои трудовые права в рамках действующего законодательства | Анализ и оценка результатов контрольной работы |
| З3 | Основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения | Демонстрация знаний основных положений законодательства, регулирующего трудовые отношения | Анализ и оценка результатов контрольной работы |
| З6 | Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие деятельность организаций питания | Демонстрация знаний нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих деятельность организаций питания | Анализ и оценка результатов контрольной работы |

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.
За неправильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

Шкала оценки образовательных достижений

| Процент результативности (правильных ответов) | Оценка уровня подготовки | |
|---|--------------------------|---------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 – 100 | 5 | отлично |
| 80 – 89 | 4 | хорошо |
| 70 – 79 | 3 | удовлетворительно |
| менее 70 | 2 | неудовлетворительно |

Эталоны ответов

| | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| а | в | г | б | б | г | в | а | б | б |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| в | в | а | а | б | б | б | б | а | б |

4.3. Задания для промежуточной аттестации (дифференцированного зачета)

Дифференцированный зачет проводится письменно. На выполнение заданий отводится 2 академических часа.

Задания для дифференцированного зачета составлены в двух вариантах и состоят из 5 тестовых заданий закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов ответа, 5 тестовых заданий открытого типа свободного изложения и 2 задач. Задания, включенные в разные варианты под одним и тем же номером, проверяют одни и те же элементы содержания одинакового уровня сложности. Это уравнивает условия для всех обучающихся образовательного учреждения, сдающих дифференцированный зачет, и позволяет использовать единую таблицу с критериями оценки. Оценка результатов дифференцированного зачета работы осуществляется согласно критериям, которые дополняют комплект заданий.

Результаты дифференцированного зачета признаются удовлетворительными, если обучающийся при выполнении заданий получил оценку не ниже удовлетворительной (3).

При составлении заданий для дифференцированного зачета учитывались следующие требования:

- структурно они состоят из 3-х частей;
- в первую часть включены тестовые задания закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов ответа;
- во вторую часть включены тестовые задания открытого типа свободного изложения. Правильное выполнение всех заданий первой части и любого задания второй части достаточно для получения удовлетворительной оценки (3). Правильное выполнение заданий первой и второй части позволяет повысить удовлетворительную оценку (3) до оценки хорошо (4);
- в третью часть включены задачи по экономическим и правовым аспектам деятельности предприятий общественного питания, правильное решение которых позволяет обучающимся получить оценку отлично (5);
- в текст заданий для дифференцированного зачета включены критерии оценивания результатов ее выполнения для получения каждой из положительных оценок (3, 4, 5), которые остаются открытыми в течение всего времени дифференцированного зачета;
- задания для дифференцированного зачета сопровождаются инструкцией по их выполнению (*Приложение 1*)

Критерии оценки

| Оценка | Число баллов, необходимое для получения |
|-------------------------|---|
| «3» (удовлетворительно) | 8-14 (1, 2 части) |
| «4» (хорошо) | 15-20 (1, 2 части) |

Распределение заданий по темам курса

| Наименование дидактической единицы | Номер варианта | |
|--|----------------------------|----------------------------|
| | 1 | 2 |
| | Номер вопроса | |
| Предприятие общественного питания в условиях рынка | 1, 2 (ч. 1) | 1, 2 (ч. 1) |
| Показатели экономической эффективности предприятия общественного питания | 3, 4 (ч. 1) 1 (ч. 3) | 3, 4 (ч. 1) 1 (ч. 3) |
| Организация труда на предприятии общественного питания | 1 (ч. 2) 4 (ч. 2) | 1 (ч. 2) 4 (ч. 2) |
| Механизмы формирования заработной платы. Формы оплаты труда | 5 (ч. 1) | 5 (ч. 1) |
| Правовое регулирование трудовых отношений | 1, 2, 5 (ч. 2) 2 (ч. 3) | 1, 2, 5 (ч. 2) 2 (ч. 3) |
| Трудовой договор | 3, 4 (ч. 2) 2 (ч. 3) | 3, 4 (ч. 2) 2 (ч. 3) |
| Правовое регулирование оплаты труда | 5 (ч. 1) 3, 4 (ч. 2) | 5 (ч. 1) 3, 4 (ч. 2) |

Перечень объектов контроля и оценки

| Наименование объектов контроля и оценки | | Основные показатели оценки результата | Оценка |
|---|---|---|---|
| У1 | Ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | Демонстрация умений ориентироваться в общих вопросах экономики производства пищевой продукции | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| У2 | Применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях | Демонстрация умений применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| У3 | Защищать свои трудовые права в рамках действующего законодательства | Демонстрация умений защищать свои трудовые права в рамках действующего законодательства | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| З1 | Принципы рыночной экономики | Демонстрация знаний принципов рыночной экономики | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| З2 | Организационно-правовые формы предприятий | Демонстрация знаний организационно-правовых форм предприятий | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| З3 | Основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения | Демонстрация знаний основных положений законодательства, регулирующего трудовые отношения | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 34 | Механизмы формирования заработной платы | Демонстрация знаний механизмов формирования заработной платы | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| 35 | Формы оплаты труда | Демонстрация знаний форм оплаты труда | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |
| 36 | Нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие деятельность организаций питания | Демонстрация знаний нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих деятельность организаций питания | Анализ и оценка результатов ответов на вопросы зачета |

Перечень учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Нормативно-правовые акты

1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014) // СЗ РФ. 2002. - № 1 (ч. 1). ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 06.10.2015.

Учебная литература:

Основная:

1. Жабина С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общественном питании: учебник для студентов учреждений СПО. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2018. – 320 с.

2. Право для профессий и специальностей социально-экономического профиля: учебник для учреждений нач. и сред. проф. образования. / Певцова Е.А. - М.: Изд. центр «Академия», 2013. – 424 с.

Дополнительная литература:

1. Усов В.В. Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания: учебное пособие для студентов учреждений СПО. – 13-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 432 с.

Интернет-ресурсы:

1. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. [2011]. URL: <http://pravo.gov.ru/index.html> (дата обращения: 2.09.2020).

2. Консультант Плюс: [сайт]. [2003]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 2.09.2020).

3. Гарант: [сайт]. [2003]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 2.09.2020).

**Инструкция по выполнению заданий дифференцированного зачета по
обще профессиональной учебной дисциплине «Экономические и правовые
основы производственной деятельности»**

На выполнение заданий дается 2 академических часа (90 минут).

Получив листы для выполнения заданий, подпишите их по согласованию с преподавателем.

Внимательно ознакомьтесь со всеми заданиями.

Обратите внимание, что:

- в первую часть включены наиболее простые задания, во вторую и третью – более сложные;
- правильное выполнение каждого задания оценивается баллами (максимальное количество баллов), которые проставлены в скобках около каждого задания;
- если Вы приведете неверный ответ или ответ будет отсутствовать, будет выставлено 0 баллов.

Баллы за все выполненные задания суммируются.

Для получения оценки удовлетворительно (3) достаточно правильно выполнить задания первой и любого задания второй части.

После того, как Вы наберете необходимое количество баллов для получения оценки удовлетворительно (3), определите, какие задания из второй и третьей частей и сколько из них Вы сможете еще выполнить для повышения удовлетворительной оценки (3) до оценок хорошо (4) или отлично (5).

Для получения оценки хорошо (4) нужно набрать не менее 14 баллов, правильно выполнив при этом все задания первой части и ответив на три вопроса на выбор из второй части.

Для получения оценки отлично (5) нужно набрать не менее 22 баллов, правильно выполнив при этом все задания первой части, ответив на четыре вопроса второй части и правильно решив одну задачу на выбор из третьей части.

Начинайте работу с заданий обязательной части, постарайтесь сначала набрать достаточное число баллов для получения оценки удовлетворительно (3).

Выполняйте задания в предложенном порядке. Пропускайте то задание, выполнение которого затрудняет Вас, и переходите к следующему. Если останется время, Вы сможете вернуться к пропущенным заданиям.

Постарайтесь выполнить как можно больше заданий и набрать как можно больше баллов.

Закончив выполнение заданий, сдайте их преподавателю.

Критерии оценки выполнения работы

| Оценка | Число баллов, необходимое для получения |
|-------------------------|--|
| «3» (удовлетворительно) | 8-13 (1, 2 части) |
| «4» (хорошо) | 14-21 (1, 2 части) |
| «5» (отлично) | 22-30 (1, 2, 3 части) |

Желаю удачи!

Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Алуштинский филиал Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Крым
«РОМАНОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Профессия: 43.01.09 Повар, кондитер



Алушта, 2022

Методические указания подготовлены в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по профессии 43.01.09 Повар, кондитер; рабочей программой дисциплины ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности, являющейся частью основной профессиональной образовательной программы (далее ОПОП) по профессии 43.01.09 Повар, кондитер.

Методические указания предназначены для обучающихся по ОПОП по профессии 43.01.09 Повар, кондитер.

Организация-разработчик: Алуштинский филиал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Романовский колледж индустрии гостеприимства»

Разработчик:

Морозова Ирина Григорьевна – преподаватель первой квалификационной категории

Методические указания к выполнению практических работ по общепрофессиональной учебной дисциплине «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности» рассмотрены и одобрены на заседании цикловой методической комиссии общепрофессиональных и профессиональных дисциплин.

Протокол № __ от «__» _____ 2022 г.

Председатель МК _____ Т. Ю. Дубова

СОДЕРЖАНИЕ

| | стр. |
|--|------|
| Введение | 4 |
| Практическая работа № 1 «Основные и оборотные фонды предприятия общественного питания» | 7 |
| Практическая работа № 2 «Расчет прибыли и издержек предприятия» | 12 |
| Практическая работа № 3 «Решение ситуационных задач по теме «Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения» | 16 |
| Практическая работа № 4 «Заполнение договора о материальной ответственности» | 23 |
| Практическая работа № 5 «Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда» | |
| Практическая работа № 6 «Расчет отпускных, расчет пособия по временной нетрудоспособности» | |
| Список литературы и используемых источников | 28 |

Введение

Методические указания подготовлены в соответствии с рабочей программой дисциплины ОП.04 Экономические и правовые основы производственной деятельности, являющейся частью ОПОП по профессии 43.01.09 Повар, кондитер, входящей в состав укрупнённой группы специальностей 43.00.00 Сервис и туризм.

Экономика страны представляет из себя трудный экономический механизм, разные компоненты которого взаимодействуют друг с другом и обуславливают их взаимное развитие. Она состоит из большого количества хозяйствующих субъектов (фирм, компаний, организаций), образующих многообразную продукцию.

Предприятие представляется структурным элементом экономики в целом. Предприятие, как экономическая концепция, является важным звеном, где совершается непосредственное разрешение главной экономической проблемы, заключающейся в том, чтобы в условиях небольшого количества ресурсов удовлетворить постоянно увеличивающиеся потребности общества. Оно даёт рабочие места, выплачивает зарплату, принимает участие в осуществлении социальных проектов.

На уровне предприятия разрешение главной экономической проблемы исполняется в форме формирования определённых типов продукции (услуг, работ). Любое лицо хозяйствования в соответствии со спросом и предложением устанавливает: что, в каких количествах и в какой манере производить, для того чтобы гарантировать максимальный доход, который будет обеспечивать финансовое повышение и конкретный эталон жизни его работников.

Не являются исключением и предприятия общественного питания. Являясь структурным элементом народного хозяйства, общественное питание выполняет важную функцию – производство и доведение до потребителя определенных материальных благ.

Правовое ориентирование в вопросах производственных отношений способствует формированию, прежде всего, таких общих компетенций, как информационные, коммуникативные. Информационная компетенция включает умение самостоятельно искать, анализировать, отбирать необходимую правовую информацию, преобразовывать и передавать ее. Коммуникативная компетенция означает знание способов взаимодействия с людьми, навыки работы в группе, управления коллективом. Профессиональные компетенции – это правовые компетенции, овладев которыми обучающийся может наиболее эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность. Эти компетенции призваны решать задачи по формированию готовности к профессиональному росту, к активному использованию правовых знаний для успешного решения профессиональных задач, самостоятельному углублению и расширению правовых знаний. В самом общем виде они выражаются в

достигнутом уровне развития правовых знаний, оценок, социально-правовых установок, выработке ценностных ориентаций.

В ходе практических работ, как одной из форм получения систематических учебных занятий, обучающиеся приобретают необходимые умения и практический опыт по тому или иному разделу дисциплины ОП.04 Экономические и правовые основы производственной деятельности.

Общие цели практического занятия сводятся к закреплению теоретических знаний, формированию умений и практического опыта, необходимых для осуществления своей профессиональной деятельности и составляющих квалификационные требования к квалифицированному рабочему в области общественного питания.

Основными задачами практических работ являются:

- формирование практических знаний и умений по дисциплине;
- приближение учебного процесса к реальным условиям работы повара, кондитера;
- развитие инициативы и самостоятельности обучающихся во время выполнения ими практических занятий.

В процессе выполнения практических работ у обучающихся также развиваются и формируются необходимые умения и практический опыт:

- ориентироваться в общих вопросах экономики общественного питания;
- применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях;
- защищать свои трудовые права в рамках нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих деятельность организаций питания.

Перечень практических работ соответствует тематическому плану и содержанию рабочей программы дисциплины ОП.04 Экономические и правовые основы производственной деятельности. В методических указаниях представлены 4 практические работы по соответствующим разделам рабочей программы.

Каждая работа содержит тему и цель практической работы, пошаговую инструкцию и задания для выполнения практической работы, которые четко отражают приобретение необходимых умений и практического опыта согласно требованиям ФГОС СПО.

С целью повышения эффективности решения задач, в каждой практической работе предоставлен краткий теоретический материал по соответствующей теме и даны формулы для решения задач.

Критерии оценки выполнения практических работ

| Оценки | Критерии |
|---------------|-------------------------------|
| Отлично | - работа выполнена полностью; |

| | |
|---------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - в решении задач нет ошибок и исправлений; - ответы на поставленные вопросы даны правильно, в полном объеме, обоснованно, с использованием терминологии |
| Хорошо | <ul style="list-style-type: none"> - работа выполнена полностью; - в решении задач допускаются негрубые ошибки или недочеты в расчетах, исправленные самим обучающимся или преподавателем; - при ответе на поставленные вопросы допускаются несущественные ошибки в изложении материала |
| Удовлетворительно | <ul style="list-style-type: none"> - работа выполнена не полностью (но не менее 50 %); - расчеты сделаны с негрубыми ошибками, однако есть много исправлений; - при ответе на поставленные вопросы материал изложен в не полном объеме |
| Неудовлетворительно | <ul style="list-style-type: none"> - работа выполнена не полностью (менее 50 %); - расчеты не произведены или произведены с грубыми ошибками; - нет ответов на поставленные вопросы или не полностью изложен материал |

– **Критерии ошибок**

К **грубым** ошибкам относятся ошибки, которые обнаруживают незнание обучающимися формул решения задач, незнание приемов решения задач, а также вычислительные ошибки.

К **негрубым** ошибкам относятся опiski при решении задач (была допущена описка, но при этом решение верное).

К **недочетам** относятся: нерациональное решение, недостаточность или отсутствие пояснений, обоснований в решениях.

Практическая работа № 1

Тема: Основные и оборотные фонды предприятия

Цель работы: определение основных и оборотных фондов предприятия общественного питания

Инструкция по выполнению работы:

1. Запишите в тетрадь тему, цель практической работы.
2. Внимательно ознакомьтесь с теоретическим материалом, формулами расчетов прибыли, рентабельности.
3. В соответствии с приведенными примерами решения задач выполните задания для самостоятельной работы.
4. Сделайте вывод, запишите в тетрадь.

Теоретический материал

Конечным финансовым результатом деятельности предприятия является **прибыль** (убыток). Различают прибыль бухгалтерскую (балансовую) и чистую экономическую прибыль. Как правило, под **экономической прибылью** понимается разность между общей выручкой и внешними и внутренними издержками. Прибыль, определяемая на основании данных **бухгалтерского учета**, представляет собой разницу между доходами от различных видов деятельности и внешними издержками.

В настоящее время в бухгалтерском учете выделяют пять видов (этапов) прибыли: валовая прибыль, прибыль (убыток) от продаж, прибыль (убыток) до налогообложения, прибыль (убыток) от обычной деятельности, чистая прибыль (нераспределённая прибыль (убыток) отчётного периода).

Валовая прибыль определяется как разница между выручкой от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей) и себестоимостью проданных товаров, продукции, работ и услуг:

$$P_{вал} = BP - C,$$

где **BP** – выручка от реализации;

C – затраты на производство продукции (себестоимость).

Выручку от реализации товаров, продукции, работ и услуг называют доходами от **обычных видов деятельности**. Затраты на производство товаров, продукции, работ и услуг считают **расходами по обычным видам деятельности**.

Прибыль (убыток) от продаж представляет собой валовую прибыль за минусом управленческих и коммерческих расходов:

$$P_{пр} = P_{вал} - P_y - P_k,$$

где **P_y** – расходы на управление;

P_к – коммерческие расходы.

Прибыль (убыток) до налогообложения – это прибыль от продаж с учетом прочих доходов и расходов. Они подразделяются на операционные и внереализационные доходы и расходы.

В число операционных доходов включают: поступления, связанные с предоставлением за плату во временное пользование активов организации; поступления, связанные с предоставлением за плату прав, возникающих из патентов на изобретения, промышленные образцы, и других видов интеллектуальной собственности; поступления, связанные с участием в уставных капиталах других организаций (включая проценты и иные доходы по ценным бумагам); поступления от продажи основных средств и иных активов, отличных от денежных средств (кроме иностранной валюты), продукции, товаров и др.

Операционные расходы – это расходы, связанные с предоставлением за плату во временное пользование (временное владение и пользование) активов организации; расходы, связанные с предоставлением за плату прав, возникающих из патентов на изобретения, промышленные образцы, и других видов интеллектуальной собственности; расходы, связанные с участием в уставных капиталах других организаций; проценты, уплачиваемые организацией за предоставление ей в пользование денежных средств (кредитов, займов и др.

Внереализационными доходами являются: штрафы, пени, неустойки за нарушение условий договоров; активы, полученные безвозмездно, в том числе по договору дарения; поступления в возмещение причиненных организации убытков; прибыль прошлых лет, выявленная в отчетном году; суммы кредиторской и депонентской задолженности, по которым истек срок исковой давности; курсовые разницы; сумма дооценки активов (за исключением внеоборотных активов).

К внереализационным расходам относят: штрафы, пени, неустойки за нарушение условий договоров; возмещение причиненных организацией убытков; убытки прошлых лет, признанные в отчетном году; суммы дебиторской задолженности, по которой истек срок исковой давности, других долгов, нереальных для взыскания; курсовые разницы; сумма уценки активов (за исключением внеоборотных активов).

Прибыль (убыток) до налогообложения определяется следующим образом:

$$P_{\text{до}} = P_{\text{оп}} + C_{\text{одр}} + C_{\text{вдр}},$$

где $C_{\text{одр}}$ – операционные доходы и расходы;

$C_{\text{вдр}}$ – внереализационные доходы и расходы.

Прибыль (убыток) от обычной деятельности может быть получена вычитанием из прибыли до налогообложения суммы налога на прибыль и иных аналогичных обязательных платежей (суммы штрафных санкций, подлежащих уплате в бюджет и государственные внебюджетные фонды

Чистая прибыль – это прибыль от обычной деятельности, скорректированная на величину чрезвычайных доходов и расходов. Чрезвычайными доходами считаются поступления, возникающие как последствия чрезвычайных обстоятельств хозяйственной деятельности (стихийного бедствия, пожара, аварии, национализации и т.п.): страховое возмещение, стоимость материальных ценностей, остающихся от списания непригодных к восстановлению и дальнейшему использованию активов, и т.п. В составе *чрезвычайных расходов* отражаются расходы, возникающие как последствия чрезвычайных обстоятельств хозяйственной деятельности (стихийного бедствия, пожара, аварии, национализации имущества и т.п.).

Прибыль относится к абсолютным показателям и на ее основе нельзя сравнивать деятельность предприятий с различным производственным потенциалом. Для сравнительной оценки эффективности работы отдельных предприятий и отраслей, выпускающих разные объемы и виды продукции, используют показатели рентабельности. Эти показатели характеризуют полученную прибыль по отношению к затраченным производственным ресурсам. Наиболее часто используются рентабельность продукции и рентабельность производства.

Рентабельность продукции (норма прибыли) – отношение общей суммы прибыли к издержкам производства и реализации продукции, т.е. относительная величина прибыли, приходящейся на 1 руб. текущих затрат:

$$P_n = (Ц - С) \div С \times 100,$$

где $Ц$ – цена единицы продукции;

$С$ – себестоимость единицы продукции.

Рентабельность производства показывает отношение общей суммы прибыли к среднегодовой стоимости основных и нормируемых оборотных средств, т.е. величину прибыли в расчете на 1 руб. производственных фондов:

$$P_k = П \div (ОС_{ср} + ОБС_{ср}) \times 100,$$

где $П$ – сумма прибыли;

$ОС_{ср}$ – среднегодовая стоимость основных средств;

$ОБС_{ср}$ – средние за год остатки оборотных средств.

Этот показатель характеризует эффективность производственно-хозяйственной деятельности предприятия, отражая при какой величине использованного капитала получена данная масса прибыли.

Примеры решения задач

Пример 1. Выручка от реализации продукции ресторана – 500 тыс. руб., затраты на производство продукции – 350 тыс. руб., прибыль от реализации материальных ценностей – 15 тыс. руб., прибыль, полученная от сдачи имущества в аренду – 5 тыс. руб., налоговые платежи составили 70 тыс. руб., величина собственного капитала предприятия – 1600 тыс. руб.

Определите балансовую и чистую прибыль, рентабельность продаж и рентабельность собственного капитала предприятия.

Решение:

Прибыль от реализации продукции: $500 - 350 = 150$ тыс. руб.

Балансовая прибыль предприятия: $150 + 15 + 5 = 170$ тыс. руб.

Чистая прибыль предприятия: $170 - 70 = 100$ тыс. руб.

Рентабельность продаж по чистой прибыли: $100 \div 500 \times 100\% = 20\%$

Рентабельность собственного капитала: $100 \div 1600 \times 100\% = 6,25\%$

Задачи для самостоятельного решения

Задача 1.

Определите чистую прибыль предприятия, если полная себестоимость реализованной продукции – А тыс. руб., стоимость реализованной продукции – Б тыс. руб., налог на прибыль составляет 24%, НДС – 18%, прочие налоги – Г тыс. руб., возврат кредита – Д тыс. руб. Данные приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

| Вариант | А | Б | Г | Д |
|---------|-------|-------|-----|-----|
| 1 | 2 890 | 3 890 | 250 | 230 |
| 2 | 3 350 | 4 400 | 270 | 220 |
| 3 | 3 780 | 5 100 | 290 | 250 |
| 4 | 4 320 | 5 500 | 310 | 270 |
| 5 | 5 150 | 6 350 | 330 | 290 |

Задача 2.

Используя представленные в таблице 1.2 данные, определите недостающие показатели и заполните все ячейки.

Таблица 1.2

| Вариант | Цена, руб. | Себестоимость, руб. | Прибыль, руб. | Рентабельность, % |
|---------|------------|---------------------|---------------|-------------------|
| 1 | 1000 | 900 | | |
| 2 | 1000 | 1000 | | |
| 3 | 1000 | 1100 | | |
| 4 | 1000 | 800 | | |
| 5 | 2000 | 1600 | | |
| 6 | 3000 | 2400 | | |
| 7 | | 250 | 1000 | |
| 8 | | 2500 | 1000 | |
| 9 | | 25000 | 1000 | |
| 10 | 1000 | | -100 | |
| 11 | 1000 | | 0 | |
| 12 | 1000 | | 100 | |

Задача 3.

Рассчитать общую рентабельность ресторанного комплекса, если на начало 2016 года основные производственные фонды составляли 12100 тыс. руб. С 1 июля вводятся основные производственные фонды на сумму 230 тыс. руб., а с 1 декабря выбывают фонды на сумму 98 тыс. руб. Полная себестоимость реализуемой продукции (собственного производства и покупных товаров) по плану 128000 тыс. руб. Плановая стоимость реализуемой

продукции в действующих оптовых ценах предприятия 166400 тыс. руб. Прибыль от дополнительных услуг 76 тыс. руб. Плановый размер нормируемых оборотных средств составляет 700000 тыс. руб.

Задача 4.

В базовом периоде переменные затраты составляли 450 тыс. руб., постоянные – 200 тыс. руб., а выручка от реализации – 700 тыс. руб.

Определите, как изменится прибыль от реализации в рассматриваемом периоде, если реализация продукции увеличится на 20%.

Задача 5.

Выручка от реализации продукции собственного производства столовой – 50 тыс. руб., затраты на производство продукции – 45 тыс. руб., прибыль от реализации покупных товаров – 15 тыс. руб., налоговые платежи составили 3 тыс. руб., стоимость основных средств предприятия – 90 тыс. руб., остатки оборотных средств – 5 тыс. руб.

Определите балансовую и чистую прибыль, рентабельность продаж и рентабельность производства столовой.

Практическая работа № 2

Тема: Расчет заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности

Цель работы: произведение расчета заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности

Инструкция по выполнению работы:

1. Запишите в тетрадь тему, цель практической работы.
2. Внимательно ознакомьтесь с теоретическим материалом, формулами заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности.
3. В соответствии с приведенными примерами решения задач выполните задания для самостоятельной работы.
4. Сделайте вывод, запишите в тетрадь.

Теоретический материал

Оплата труда персонала. Зарплата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы.

На большинстве предприятий действуют две основные формы оплаты труда – повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда включает две системы:

простуюповременную:

$$З = T \times t,$$

где T – тарифная ставка (часовая или дневная); t – количество отработанного времени (дней, часов)

повременно-премиальную:

$$З = T \times t \times (1 + p \div 100),$$

где p – размер премии, %, к тарифной ставке.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:

прямаясдельная:

$$З = P \times Vф,$$

где P – расценка, часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции; $Vф$ – объем произведенной продукции.

сдельно-премиальная:

$$З = P \times Vф + П,$$

где $П$ – премия.

сдельно-прогрессивная: при этой системе оплаты труд рабочих в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – поповышенным:

$$З = P_0 \times V_{нл} + (Vф - V_{нл}) \times P_n,$$

где P_0 – основная расценка; $V_{нл}$ – выпуск в пределах нормы; P_n – повышенная расценка. $P_n = P_0 \times k$, где k – повышающий коэффициент.

Расчет отпускных.

Расчет отпускных осуществляется, исходя из среднего заработка работника за последние 12 месяцев. Для расчета среднедневного заработка, средний заработок сотрудника за месяц делится на 29,4 (среднее количество календарных дней в месяце). Таким образом, может быть рассчитан средний заработок работника за один календарный день, который в последствие умножается на количество календарных дней отпуска.

Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Для расчета пособий по временной нетрудоспособности необходимо учитывать страховой стаж. Пособие по временной нетрудоспособности выдается в размере:

- 100 % среднего заработка – работникам со страховым стажем 8 и более лет;
- 80 % среднего заработка – работникам со страховым стажем от 5 до 8 лет;
- 60 % среднего заработка – работникам со страховым менее 5 лет.

При болезни работнику нужно оплачивать не рабочие, а календарные дни. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два предыдущих календарных года. Дневное пособие работника рассчитывается следующим образом: сумма доходов за два предыдущих календарных года делится на 730 (количество календарных дней в двух годах).

Примеры решения задач

Пример 1. Рассчитайте заработную плату повара, оплачиваемого по простой повременной форме оплаты труда, если тарифная (часовая) ставка составляет 100 руб., повар отработал 36 часов.

Решение: $Z = T \times t$

Зарплата повара составит: 100 руб. × 36 час. = 3600 руб.

Пример 2. Рассчитайте заработную плату кондитера за месяц, оплачиваемого по прямой сдельной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А (например, коржик молочный с посыпкой) – 20 минут по 4 разряду и при норме выработки на изделие Б (например, пирожное бисквитное нарезное), равной 12 шт./ч, им изготовлено 1000 изделий А и 600 изделий Б. Часовая тарифная ставка 4 разряда – 120 рублей.

Решение:

- 1) Определим сдельную расценку на изделие А: 120 руб. × 20 мин. ÷ 60 мин. = 40руб./шт.
- 2) Определим сдельную расценку на изделие Б: 120 руб. ÷ 12 шт./ч = 10руб./шт.
- 3) Определим заработок рабочего: 40 руб. × 1000 + 10 руб. × 600 = 46 тыс.руб.

Задачи для самостоятельного решения

Задача 1. Рассчитайте заработную плату кондитера, оплачиваемого по простой повременно-премиальной форме оплаты труда, если тарифная (часовая) ставка составляет 120 руб., кондитер отработал 40 часов. Размер премии – 30 % к тарифной ставке.

Задача 2. Рассчитайте заработную плату пекаря за месяц, оплачиваемого по прямой сдельно-премиальной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А (хлебец зерновой) – 5 минут по 3 разряду и при норме выработки на изделие Б (хачапури), равной 12 шт./ч, им изготовлено 9800 изделий А и 550 изделий Б. Часовая тарифная ставка 3 разряда – 100 рублей. Премия за перевыполнение плана – 1500 руб.

Задача 3. Рассчитайте заработную плату бригады поваров за апрель месяц, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, если норма выпуска полуфабрикатов составляет 30 шт./ч. Объем произведенной продукции – 5000 шт. Повышающий коэффициент – 1,1. Часовая тарифная ставка повара – 100 рублей. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20.

Задача 4. По приказу руководителя предприятия шеф-повару Самойлову А. И. предоставлен очередной ежегодный отпуск с 28-го октября, сроком на 28 календарных дней. Заработная плата за 12 месяцев, предшествующих отпуску, показана в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Зарплата работника за расчётный период

| Виды начислений | Суммы начислений за расчётный период (12 мес.), руб. | Суммы, принимаемые к расчёту, руб. | Суммы начислений за сентябрь, руб. |
|-------------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|
| По окладу | 296 000 | | 8 000 |
| Доплата за выслугу лет | 9 600 | | 800 |
| Квартальные премии | 20 000 | | 5 000 |
| Итого принято к расчёту | X | X | ? |

Задача 5. Определите сумму пособия по больничному листу. Решение оформите в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Расчёт пособия по листку нетрудоспособности

| Ф.И.О. | Расчётная зарплата за 730 дней | Расчётное количество дней | Среднедневной заработок | Коэффициент стажа | Сумма оплаты по больничному |
|--------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------------|
| | | | | | |

Данные для выполнения задачи: Смирнов Н.С. повар 6-го разряда; время болезни – 11 календарных дней с 05.12.2015 г.; общий трудовой стаж – 7 лет; заработная плата за 2 года, предшествующих году болезни, показана в табл. 2.3.

Таблица 2.3

| Зарботная плата по видам начислений | Сумма, руб. | Суммы, принимаемые к расчёту |
|---|-------------|------------------------------|
| Повременно | 719 780 | |
| Премии, предусмотренные системой оплаты труда | 21 900 | |
| Доплата за сверхурочные | 13 140 | |
| Отпускные | 55 480 | |
| Доплата за работу в праздничные дни | 7 300 | |
| Итого: | | ? |

Практическая работа № 3

Тема: Решение ситуационных задач по теме «Трудовой договор»

Цель работы: определение правомерности действий работодателя и работника в соответствии с трудовым законодательством

Инструкция по выполнению работы:

1. Запишите в тетрадь тему, цель практической работы.
2. Внимательно ознакомьтесь с теоретическим материалом.
3. Выполните задания для самостоятельной работы.
4. Сделайте вывод, запишите в тетрадь.

Теоретический материал

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Общий порядок заключения трудовых договоров. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Вступление трудового договора в силу. Трудовой договор вступает в силу, как правило, со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

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

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Трудовой договор с лицами, не достигшими 16 лет

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). При соблюдении определенных условий трудовое законодательство не запрещает заключать трудовые договоры с работниками моложе 16 лет.

Также трудовой договор вправе заключать и лица, достигшие возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, если они:

- получили общее образование;
- продолжают освоение основной общеобразовательной программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения;
- оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки, и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Ограничение для работы четырнадцатилетних заключается в следующем: трудовой договор с ними может быть заключен только для выполнения легкого труда в свободное от учебы время, чтобы не нарушать учебный процесс.

Срок трудового договора

Согласно ст. 58 ТК РФ трудовой договор заключается либо на неопределенный срок, либо на определенный срок не более 5 лет – срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, когда невозможно заключить трудовой договор на неопределенный срок. Ст. 59 ТК РФ регламентирует случаи заключения срочного трудового договора.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Если же ни одна сторона не потребовала расторжения трудового договора после истечения срока его действия и работник продолжает работать, то условие о срочном трудовом договоре утрачивает силу и договор считается заключенным на неопределенный срок.

Испытание при приеме на работу

Ст. 70 ТК РФ предусматривает установление работодателем по соглашению с работником при заключении трудового договора испытания, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания составляет 3 мес., для руководящих должностей, включая главных бухгалтеров и их заместителей – 6 мес. но если трудовой договор заключен на срок от 2 до 6 мес. испытательный срок не должен превышать 2 недель. Ст. 70 ТК РФ устанавливает категории граждан, в отношении которых испытание

при приеме на работу не разрешается:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то это значит, что работник принят на работу без этого условия. Но в случае, если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяется действие трудового законодательства.

Ст. 71 ТК РФ указывает на то, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее чем за 3 дня, с указанием на причины, послужившие признать его не выдержавшим испытание.

Трудовая книжка. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях

за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса или иного федерального закона.

Работодателям—физическим лицам (в т. ч. индивидуальным предпринимателям) делать записи в трудовой книжке запрещено. Документом, подтверждающим время работы у таких работодателей, является письменный трудовой договор.

Задачи для самостоятельного решения

Задача 1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения. Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течение, какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задача 2. На собеседовании при приеме на работу от гражданина потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции о предоставлении сведений об имущественном положении. Гражданин обратился за консультацией к адвокату. Какую информацию сообщил гражданину адвокат?

Задача 3. При заключении трудового договора с Ивановым о его работе в должности повара 5 разряда директор предприятия предложил в указанный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Иванова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. Законны ли предложенные условия?

Задача 4. Кириллов был принят на работу поваром с месячным испытательным сроком. По указанию руководителя он приступил к работе с 11 сентября, хотя в

приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 сентября. 14 сентября с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 5. С выпускником высшего учебного заведения Никитиным, получившим диплом инженера-технолога, был заключен трудовой договор о его работе в ресторане в качестве заведующего производством с испытательным сроком в один месяц с 20 марта. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Законны ли действия руководителя данной организации?

Практическая работа № 4

Тема: Решение ситуационных задач по теме «Правовое регулирование оплаты труда»

Цель работы: определение правомерности действий работодателя и работника в соответствии с трудовым законодательством

Инструкция по выполнению работы:

1. Запишите в тетрадь тему, цель практической работы.
2. Внимательно ознакомьтесь с теоретическим материалом.
3. Выполните задания для самостоятельной работы.
4. Сделайте вывод, запишите в тетрадь.

Теоретический материал

ТК РФ, Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые 2 часа работы – не менее чем в 1,5-ом размере;
- за последующие часы – не менее чем в 2-ом размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

По общему правилу работника можно привлечь к сверхурочной работе только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии). Для этого профсоюзной организации необходимо направить от имени руководителя организации (учреждения, предприятия) копию приказа о привлечении отдельных сотрудников к сверхурочным работам. В течение пяти рабочих дней профсоюз может подготовить отзыв по проекту. При этом руководитель организации вправе утвердить приказ о привлечении к сверхурочным работам независимо от мнения профсоюза. Если профсоюзная организация считает, что приказ принят незаконно, на действия администрации может быть подана жалоба в трудовую инспекцию или исковое заявление в суд (ст. 372 ТК РФ). При выявлении нарушений соответствующий приказ может быть отменен.

В ряде случаев для привлечения к сверхурочной работе достаточно лишь письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени. Должно соблюдаться условие о том, что невыполнение (незавершение) данной работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в частности, имущества третьих лиц,

находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В той же статье предусмотрены случаи, когда допускается привлечение к сверхурочной работе без согласия работника:

1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

Внимание! Нельзя привлекать к сверхурочной работе беременных женщин. Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, можно привлекать к сверхурочной работе лишь с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе (ст. 259 ТК РФ).

Компенсация сверхурочной работы по желанию работника может осуществляться в виде предоставления дополнительного времени отдыха (отгула). Поскольку это исключение из общего правила, работник, желающий получить компенсацию в виде дополнительного времени отдыха, должен в письменной форме уведомить об этом работодателя. Продолжительность времени отдыха определяется соглашением сторон, но не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно. Представляется справедливым определение продолжительности времени отдыха применительно к правилам оплаты сверхурочной работы, т.е. в полуторном либо двойном размере в

зависимости от продолжительности работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. Время использования отгула также определяется соглашением сторон.

ТК РФ, Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за прямой действительный ущерб, лишь в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, если такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При наличии указанных оснований и условий материальная ответственность может быть возложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

В соответствии с законодательством ограниченную материальную ответственность несут за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего месячного заработка. В таком же размере работники несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

ТК РФ, Статья 108. Перерывы для отдыха и питания. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Задачи для самостоятельного решения

Задача 1. Повар Николаев, который в период высокого сезона работал в столовой отеля по 12-14 часов в сутки, стал требовать дополнительной оплаты труда за работу в сверхурочное время и за работу в праздничные и нерабочие дни, ссылаясь на соответствующие нормы законодательства о труде.

Правомерны ли его требования?

Задача 2. Бригада поваров была привлечена к сверхурочным работам для обслуживания новогоднего банкета 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора

эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула. Правомерно ли это?

Задача 3. На семинаре по трудовому праву обсуждали сверхурочную работу. Характеризуя сверхурочную работу, студент Соколов сказал, что к сверхурочной работе можно привлечь работника только с его письменного согласия. Принудительно привлекать работника недопустимо. К категориям лиц, привлекаемым к сверхурочной работе, относятся все работники, в том числе лица, не достигшие 18 лет, инвалиды, беременные женщины, женщины, имеющие детей до трёх лет. Прокомментируйте ответ Соколова.

Задача 4. Мясник Павлов во время изготовления рубленой массы по небрежности повредил мясорубку. Соответственно, по приказу директора предприятия ему был объявлен выговор, а бухгалтерия осуществила удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта мясорубки, которая превышает средний заработок Павлова. Петренко, считая незаконным два вида взысканий за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?

Задача 5. Работодатель собрал трудовой коллектив и объявил, что теперь перерыв для отдыха и питания будет не 45 минут, а 20 минут, т.к. их производство безостановочное и много времени теряется впустую. Работники были согласны с решением работодателя. А вы согласны с решением работодателя? Поясните решение.

Список литературы и используемых источников

Основные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014) // СЗ РФ. 2002. - № 1 (ч. 1). ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> – 06.10.2015.
2. Жабина С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общественном питании: учебник для студентов учреждений СПО. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2018. – 320 с.
3. Черепова, И. С. Право: практикум для профессий и специальностей социально-экономического профиля / И. С. Черепова, Е. И. Максименко, Н. Ю. Давыдова. — 2-е изд. — Саратов: Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 182 с. — ISBN 978-5-4486-0406-5, 978-5-4488-0218-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80330.html> (дата обращения: 16.09.2021).

Дополнительные источники:

1. Грибов В. Д. Экономические и правовые основы профессиональной деятельности + eПриложение: тесты: учебное пособие / В.Д. Грибов. – Москва: КНОРУС, 2021. – 186 с. – (Среднее профессиональное образование).

Интернет-ресурсы:

1. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. [2011]. URL: <http://pravo.gov.ru/index.html> (дата обращения: 2.09.2022).
2. Консультант Плюс: [сайт]. [2003]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 2.09.2022).
3. Гарант: [сайт]. [2003]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 2.09.2022).