**101 группа**

**Информатика**

Задание:

С помощью инструментов Microsoft Word (таблицы, автофигуры, надписи, рисунки и т.д.) придумать и создать свою визитку.

Прислать выполненное задание на почту IAZheleva@fa.ru до 09.04.2020

**Право**

Выполненные задания присылаем на почту: EEDanilova@fa.ru

Тема: **Понятие, принципы, источники трудового права**

**Задание**

Изучите (прочитайте) лекцию, решите задачу и тест

**Лекция**

План:

1. ПОНЯТИЕ И ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА
2. МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА, ЕГО ОСОБЕННОСТИ, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА
3. ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА
4. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ
5. СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

ПОНЯТИЕ И ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Отрасль трудового права – совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенными работодателем функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли.

Определение отрасли трудового права должно указывать на особенности предмета и метода данной отрасли законодательства. Предметом любой отрасли права являются отношения, на регулирование которых направлены правовые нормы.

Отношения, для регулирования которых предназначены нормы трудового права, имеют свои особенности:

1) возникновение этих отношений при выполнении человеком работы в интересах другого лица. В связи с чем одним из юридически значимых обстоятельств, позволяющих включить возникающие в процессе труда отношения в предмет трудового права, является участие в них двух или более субъектов;

2) возникновение данных отношений в процессе и в связи с трудовой деятельностью работников с определенными функциональными обязанностями;

3) отсутствие равноправия между участниками отношений, входящих в предмет трудового права.

Предмет отрасли трудового права представляет собой те отношения, которые регулируют нормы данной отрасли. В Трудовом кодексе зафиксированы следующие отношения.

1. Отношения по организации труда и управлению трудом.

2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

3. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

4. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

5. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

6. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

7. Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда.

8. Отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9. Трудовые отношения в узком понимании.

В ст. 1 ТК РФ дан неисчерпывающий перечень отношений, составляющих предмет трудового права. В ней не указаны непосредственно трудовые отношения, о которых говорится во второй главе первого раздела Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Также нормы трудового права могут быть применены по аналогии и к другим отношениям.

МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА, ЕГО ОСОБЕННОСТИ, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т. е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата. Метод трудового права состоит из способов правового регулирования труда.

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.

2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации.

3. Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда, т. е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за их соблюдением, защите трудовых прав.

4. Специфичный способ защиты трудовых прав: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

Метод трудового права меняется сообразно современным требованиям. Законодательство о труде содержит три группы норм: императивные (они не могут быть изменены договорным регулированием); диспозитивные (предоставляют субъектам трудовых отношений возможность регулировать их поведение по своему усмотрению); рекомендательные (в них законодатель предлагает решить какой-либо вопрос договорным путем). В правовом регулировании труда расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные

Система трудового права – это совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли. Вся система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

В Общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, которые определяют принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Особенная часть отрасли выстраивается по институтам. Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

а) трудоустройства;

б) трудового договора;

в) рабочего времени, времени отдыха;

г) оплаты труда; гарантийных, компенсационных выплат;

д) дисциплины труда;

е) материальной ответственности сторон трудового договора;

ж) охраны труда.

ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Задачами трудового законодательства являются: содействие росту производительности труда, снижение себестоимости продукции, услуг, работ; охрана и защита прав работодателей и наемных работников.

Задачей в виде обязанности работодателя является повышение качества рабочей силы. Задачей в виде обязанности государства является обеспечение рынка рабочей силой, необходимой для работодателей – собственников рабочей силы.

Задачей ТК РФ является формирование социально ответственной политики организации, складывающейся из:

– постоянного повышения качества рабочей силы;

– обеспечения стабильности трудовых отношений;

– установления минимальной оплаты труда;

– обеспечения безопасных условий труда;

– мотивации труда наемных работников, прежде всего за счет отмены максимального размера оплаты труда;

– увеличения инвестиций в рабочую силу в размере, достаточном для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность организации;

– эффективной организации труда;

– максимального соответствия работника требованиям рабочего места;

– преодоления узкого профессионализма работников.

Функции трудового права

– основные направления правового воздействия норм на отношения, составляющие предмет данной отрасли права: регулятивная, социальная, согласование интересов, воспитательная, защитная.

Главная функция трудового права – регулятивная, которая заключается в обеспечении реализации норм трудового права в отношения, на регулирование которых они направлены.

Социальная функция – подчеркивает приоритет прав и свобод человека и гражданина в процессе трудовой деятельности. Согласование интересов работников и работодателей, государства при соблюдении существующего уровня трудовых прав работников.

Воспитательная функция – проведение мероприятий, направленных на предотвращение и устранение работодателями нарушений прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Воспитательная функция реализуется и в деятельности представителей работодателя по предотвращению и устранению правонарушений, допущенных при исполнении трудовых обязанностей работниками.

Защитная функция – обязанность государственных органов обеспечить соблюдение всеми работодателями прав и свобод человека и гражданина в сфере труда.

С целью защиты прав и интересов работников и работодателей могут быть созданы соответствующие представительные органы и организации. Данный перечень функций трудового права нельзя признать исчерпывающим. В ходе применения нормы трудового права могут выполнять и другие функции.

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Правовые принципы – закрепленные в действующем законодательстве основополагающие и руководящие начала правовой регламентации, определяющие смысл, содержание и применение права. Отраслевые принципы трудового права – закрепленные в нормах общей части основополагающие и руководящие начала, отражающие смысл, содержание и применение норм трудового права.

В ТК РФ закреплены следующие принципы:

1) свобода труда;

2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и дого ворного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Нормы-принципы должны быть использованы при принятии любого правоприменительного решения. На их основании возникают конкретные права и обязанности. Причем другие нормы подлежат применению в части, не противоречащей нормам-принципам.

СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В ст. 5 ТК РФ приведены виды нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Кодекс выстраивает иерархическую систему трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

2) федеральные законы и законы субъектов Федерации, содержащие нормы трудового права;

3) указы Президента Российской Федерации;

4) постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

5) нормативно-правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

6) акты органов местного самоуправления.

В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ (ст. 5 ТК РФ).

По своей юридической силе в сфере регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс РФ приравнивается к федеральным законам.

Система источников имеет свои особенности.

1. Система состоит из общего и специального законодательства.

2. Система делится на законы и подзаконные акты.

3. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых: акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

5. Наличие актов договорного характера.

6. В создании актов трудового законодательства принимают участие работодатели и работники через своих представителей.

7. Действие принципа не ухудшения положения работника, т. е. акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом (ст.5, 6, 8, 9 ТКРФ).

Все источники трудового законодательства можно разделить на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации, по системе отрасли трудового права, сфере действия, органам, их принимающим.

Международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда нормы национального законодательства устанавливают более низкий уровень правовых гарантий, социальной защиты

**Решите задачу**

Задача 1. Гражданин Новиков, зарегистрировавшийся в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, но желающий использовать наемный труд, обратился в юридическую консультацию со следующими вопросами:

1. Может ли он заключать трудовые договоры с работниками или может привлекать к труду только на основе гражданско-правовых договоров?

2. Если возможно заключать трудовые договоры, обязан ли он страховать работников, а также вести на них трудовые книжки?

3. Может ли он издавать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права? Если может, то когда они вступают в силу и какие требования предъявляются к их содержанию и порядку принятия?

4. Может ли он не давать согласие на создание коллективом профсоюзной организации и заключение коллективного договора?

5. Есть ли различия в правовом положении лиц, работающих по трудовому и по гражданско-правовому договору?

Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

**Решите тест**

1. Какой отраслью права регулируются отношения по управлению трудом?

а) трудовым;

б) гражданским;

в) административным.

2. Какой отраслью права регулируется порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?

а) трудовым;

б) гражданским процессуальным;

в) административным.

3. Какой отраслью права регулируется порядок защиты работниками своего достоинства и деловой репутации в период трудовой деятельности?

а) трудовым;

б) гражданским;

в) административным.

4. Может ли возникнуть трудовое отношение между работником и работодателем без заключения трудового договора?

а) может;

б) не может;

в) может, если достигнута устная договоренность сторон по основным условиям труда.

5. Достаточно ли акта избрания на выборную должность для возникновения трудового отношения между работником и работодателем?

а) да;

б) нет.

6. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, какой нормативный акт применяется?

а) новый федеральный закон;

б) Трудовой кодекс;

в) новый федеральный закон при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

7. Кем устанавливается порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?

а) законодательством Российской Федерации;

б) актами органов местного самоуправления;

в) локальными нормативными актами работодателей.

8. Могут ли субъекты РФ устанавливать минимальный размер заработной платы на своей территории?

а) могут;

б) не могут;

в) могут, если он не будет ниже минимального размера заработной платы, установленного федеральным законодательством.

9. Какие работодатели не могут принимать локальные нормативные акты?

а) юридические лица;

б) индивидуальные предприниматели;

в) частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;

г) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

10. К ведению каких органов относится установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и государственной экспертизы условий труда?

а) федеральных;

б) субъектов РФ;

в) местного самоуправления;

г) отраслевых;

д) указанные вопросы решаются в локальных нормативных актах работодателей, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

**103 группа**

**Английский язык**

Работу необходимо выполнить и прислать на почту kharlamova.a@mail.ru в срок до 10 апреля.

1. **Прочитайте текст и ответьте на вопросы письменно.**

**UK Holidays and Traditions**

There are eight public holidays a year in Great Britain when the British have days off work. They are: Christmas Day, Boxing Day, New Year's Day, Good Friday, Easter Monday, May Day, the spring bank holiday and late summer bank hol¬iday. The term bank holiday applies also to Christmas Day, Boxing Day, Easter Monday, New Year's Day and May Day and dates back to the 19th century when by the Bank Holiday Act of 1871 these days were constituted bank holidays - days on which banks were to be closed.

Most of these holidays are of religious origin, though for the greater part of the population they have long lost, their religious significance and are simply days on which people relax, eat, drink and have fun.

In Great Britain traditions play a more important role in the life of the people than in any other countries. Englishmen are proud of their traditions and keep them up. Holidays are especially rich in old traditions and are different in Scotland, Wales, Ireland and England.

At Easter, the British give each other chocolate eggs, which they open and eat on Easter Sunday. Easter Monday is a holiday and many people go to the country or seaside to rest.

Christmas (celebrated on December 25th) is a great national holiday but it isn't widely celebrated in Scotland (the Scots begin to enjoy themselves on New Year's Eve six days after Christmas). All shops and factories are closed on this day. At Christmas family members wrap their presents and leave them under the Christmas tree or in colourful socks at the end of children's beds.

Boxing Day (December 26th) is the second day of Christmas when people visit their friends and go for long walks. The rich give money and small presents to postmen, servants and the poor. There are several theories about the origins of the name "Boxing Day". Some say that it was the day when people gave a present or Christmas box to those who had worked for them throughout the year. Another theory says that in England many years ago, it was common practice for the servants to carry boxes to their employers when they arrived for their day's work on the day after Christmas. The employers would then put coins in the boxes as special end-of-year gifts.

New Year's Day is not that important in England as, for example, in Scotland. People invite their friends over to sit the Old Year out and the New Year in. When the clock begins to strike midnight, the head of the family goes to the entrance door, opens it and holds it open till the last stroke. Then he shuts the door and goes back to table, and after that greetings and small presents are offered. People usually make resolutions such as to give up smoking, to change their lives, etc.

St. Valentine's Day, celebrated on the 14th of February, is the traditional day for those who are in love. Young people give flowers and greetings cards to their Valentines and spend the day together. This day has been celebrated worldwide.

Halloween, a holiday loved by all children, takes place on October 31. There are a lot of parties, people dress up in costumes of witches, ghosts and other monsters and scare each other. They also cut faces in pumpkins and put a candle inside. Children usually go from one house to another with empty baskets, knock on doors and say: Trick or treat. People should give them something sweet, or they will play a trick on them.

Among historic holidays, Guy Fawkes Night can be mentioned. In 1605, a group of people with their leader, Guy Fawkes, decided to blow up the Houses of Parliament. Fawkes promised to carry out the plan on the fifth of November, but one of the conspirators got frightened and wrote a warning letter to one of the Lords. Guy Fawkes and his helpers were caught and hanged. Since then British people have celebrated this day by burning a doll made of straw and dressed in old clothes on a bonfire. There are fireworks displays everywhere. Children sing Remember, remember the fifth of November. Some dress in old clothes and beg in the street saying Penny for the guy.

QUESTIONS

1. How many public holidays are there in Britain? What are they?

2. What does the term bank holidays mean and why?

3. What role do traditions play in the life of the British?

4. What are the traditions at Easter?

5. What do the British do at Christmas?

6. What is Boxing Day and what are the theories about its origin?

7. Is New Year's Day important in England?

8. What are the Scottish traditions of seeing the New Year in?

9. What celebration takes place on February 14th?

10. What is Halloween? How is it celebrated?

11. Who was Guy Fawkes? What do people do on Guy Fawkes Night?

**Литература**

Ответы на вопросы отправить на почту TYUSolodyankina@fa.ru до 10.04

07.04

С.А. Есенин. Художественное своеобразие творчества

Учебник: Литература в 2-х ч. Ч.2: учебник / Под ред. Г.А. Обернихиной .- М.: Академия, 2013

Жизненный и творческий путь С.А. Есенина. Стр.169-188 (прочитать).

Темы лирики Есенина (законспектировать).

Ответить на вопросы на стр.188 (3,6,7,8,11,13)

Выучить наизусть любое стихотворение С.А. Есенина, письменно его проанализировать.

**Информатика**

Задание:

С помощью инструментов Microsoft Word (таблицы, автофигуры, надписи, рисунки и т.д.) придумать и создать свою визитку.

Прислать выполненное задание на почту IAZheleva@fa.ru до 09.04.2020

**Право**

Выполненные задания присылаем на почту: EEDanilova@fa.ru

Тема: **Понятие, принципы, источники трудового права**

**Задание**

Изучите (прочитайте) лекцию, решите задачу и тест

**Лекция**

План:

1. ПОНЯТИЕ И ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА
2. МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА, ЕГО ОСОБЕННОСТИ, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА
3. ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА
4. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ
5. СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

ПОНЯТИЕ И ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Отрасль трудового права – совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенными работодателем функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли.

Определение отрасли трудового права должно указывать на особенности предмета и метода данной отрасли законодательства. Предметом любой отрасли права являются отношения, на регулирование которых направлены правовые нормы.

Отношения, для регулирования которых предназначены нормы трудового права, имеют свои особенности:

1) возникновение этих отношений при выполнении человеком работы в интересах другого лица. В связи с чем одним из юридически значимых обстоятельств, позволяющих включить возникающие в процессе труда отношения в предмет трудового права, является участие в них двух или более субъектов;

2) возникновение данных отношений в процессе и в связи с трудовой деятельностью работников с определенными функциональными обязанностями;

3) отсутствие равноправия между участниками отношений, входящих в предмет трудового права.

Предмет отрасли трудового права представляет собой те отношения, которые регулируют нормы данной отрасли. В Трудовом кодексе зафиксированы следующие отношения.

1. Отношения по организации труда и управлению трудом.

2. Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

3. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

4. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

5. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

6. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

7. Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда.

8. Отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9. Трудовые отношения в узком понимании.

В ст. 1 ТК РФ дан неисчерпывающий перечень отношений, составляющих предмет трудового права. В ней не указаны непосредственно трудовые отношения, о которых говорится во второй главе первого раздела Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Также нормы трудового права могут быть применены по аналогии и к другим отношениям.

МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА, ЕГО ОСОБЕННОСТИ, СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ правового регулирования, т. е. воздействия через нормы права на волю людей, их поведение в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении в целях получения оптимального результата. Метод трудового права состоит из способов правового регулирования труда.

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.

2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации.

3. Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда, т. е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за их соблюдением, защите трудовых прав.

4. Специфичный способ защиты трудовых прав: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

Метод трудового права меняется сообразно современным требованиям. Законодательство о труде содержит три группы норм: императивные (они не могут быть изменены договорным регулированием); диспозитивные (предоставляют субъектам трудовых отношений возможность регулировать их поведение по своему усмотрению); рекомендательные (в них законодатель предлагает решить какой-либо вопрос договорным путем). В правовом регулировании труда расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные

Система трудового права – это совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли. Вся система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

В Общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, которые определяют принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Особенная часть отрасли выстраивается по институтам. Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

а) трудоустройства;

б) трудового договора;

в) рабочего времени, времени отдыха;

г) оплаты труда; гарантийных, компенсационных выплат;

д) дисциплины труда;

е) материальной ответственности сторон трудового договора;

ж) охраны труда.

ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Задачами трудового законодательства являются: содействие росту производительности труда, снижение себестоимости продукции, услуг, работ; охрана и защита прав работодателей и наемных работников.

Задачей в виде обязанности работодателя является повышение качества рабочей силы. Задачей в виде обязанности государства является обеспечение рынка рабочей силой, необходимой для работодателей – собственников рабочей силы.

Задачей ТК РФ является формирование социально ответственной политики организации, складывающейся из:

– постоянного повышения качества рабочей силы;

– обеспечения стабильности трудовых отношений;

– установления минимальной оплаты труда;

– обеспечения безопасных условий труда;

– мотивации труда наемных работников, прежде всего за счет отмены максимального размера оплаты труда;

– увеличения инвестиций в рабочую силу в размере, достаточном для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность организации;

– эффективной организации труда;

– максимального соответствия работника требованиям рабочего места;

– преодоления узкого профессионализма работников.

Функции трудового права

– основные направления правового воздействия норм на отношения, составляющие предмет данной отрасли права: регулятивная, социальная, согласование интересов, воспитательная, защитная.

Главная функция трудового права – регулятивная, которая заключается в обеспечении реализации норм трудового права в отношения, на регулирование которых они направлены.

Социальная функция – подчеркивает приоритет прав и свобод человека и гражданина в процессе трудовой деятельности. Согласование интересов работников и работодателей, государства при соблюдении существующего уровня трудовых прав работников.

Воспитательная функция – проведение мероприятий, направленных на предотвращение и устранение работодателями нарушений прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Воспитательная функция реализуется и в деятельности представителей работодателя по предотвращению и устранению правонарушений, допущенных при исполнении трудовых обязанностей работниками.

Защитная функция – обязанность государственных органов обеспечить соблюдение всеми работодателями прав и свобод человека и гражданина в сфере труда.

С целью защиты прав и интересов работников и работодателей могут быть созданы соответствующие представительные органы и организации. Данный перечень функций трудового права нельзя признать исчерпывающим. В ходе применения нормы трудового права могут выполнять и другие функции.

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Правовые принципы – закрепленные в действующем законодательстве основополагающие и руководящие начала правовой регламентации, определяющие смысл, содержание и применение права. Отраслевые принципы трудового права – закрепленные в нормах общей части основополагающие и руководящие начала, отражающие смысл, содержание и применение норм трудового права.

В ТК РФ закреплены следующие принципы:

1) свобода труда;

2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и дого ворного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Нормы-принципы должны быть использованы при принятии любого правоприменительного решения. На их основании возникают конкретные права и обязанности. Причем другие нормы подлежат применению в части, не противоречащей нормам-принципам.

СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В ст. 5 ТК РФ приведены виды нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Кодекс выстраивает иерархическую систему трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

2) федеральные законы и законы субъектов Федерации, содержащие нормы трудового права;

3) указы Президента Российской Федерации;

4) постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

5) нормативно-правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

6) акты органов местного самоуправления.

В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ (ст. 5 ТК РФ).

По своей юридической силе в сфере регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс РФ приравнивается к федеральным законам.

Система источников имеет свои особенности.

1. Система состоит из общего и специального законодательства.

2. Система делится на законы и подзаконные акты.

3. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых: акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

5. Наличие актов договорного характера.

6. В создании актов трудового законодательства принимают участие работодатели и работники через своих представителей.

7. Действие принципа не ухудшения положения работника, т. е. акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом (ст.5, 6, 8, 9 ТКРФ).

Все источники трудового законодательства можно разделить на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации, по системе отрасли трудового права, сфере действия, органам, их принимающим.

Международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда нормы национального законодательства устанавливают более низкий уровень правовых гарантий, социальной защиты

**Решите задачу**

Задача 1. Гражданин Новиков, зарегистрировавшийся в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, но желающий использовать наемный труд, обратился в юридическую консультацию со следующими вопросами:

1. Может ли он заключать трудовые договоры с работниками или может привлекать к труду только на основе гражданско-правовых договоров?

2. Если возможно заключать трудовые договоры, обязан ли он страховать работников, а также вести на них трудовые книжки?

3. Может ли он издавать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права? Если может, то когда они вступают в силу и какие требования предъявляются к их содержанию и порядку принятия?

4. Может ли он не давать согласие на создание коллективом профсоюзной организации и заключение коллективного договора?

5. Есть ли различия в правовом положении лиц, работающих по трудовому и по гражданско-правовому договору?

Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

**Решите тест**

1. Какой отраслью права регулируются отношения по управлению трудом?

а) трудовым;

б) гражданским;

в) административным.

2. Какой отраслью права регулируется порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде?

а) трудовым;

б) гражданским процессуальным;

в) административным.

3. Какой отраслью права регулируется порядок защиты работниками своего достоинства и деловой репутации в период трудовой деятельности?

а) трудовым;

б) гражданским;

в) административным.

4. Может ли возникнуть трудовое отношение между работником и работодателем без заключения трудового договора?

а) может;

б) не может;

в) может, если достигнута устная договоренность сторон по основным условиям труда.

5. Достаточно ли акта избрания на выборную должность для возникновения трудового отношения между работником и работодателем?

а) да;

б) нет.

6. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, какой нормативный акт применяется?

а) новый федеральный закон;

б) Трудовой кодекс;

в) новый федеральный закон при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

7. Кем устанавливается порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?

а) законодательством Российской Федерации;

б) актами органов местного самоуправления;

в) локальными нормативными актами работодателей.

8. Могут ли субъекты РФ устанавливать минимальный размер заработной платы на своей территории?

а) могут;

б) не могут;

в) могут, если он не будет ниже минимального размера заработной платы, установленного федеральным законодательством.

9. Какие работодатели не могут принимать локальные нормативные акты?

а) юридические лица;

б) индивидуальные предприниматели;

в) частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;

г) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

10. К ведению каких органов относится установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и государственной экспертизы условий труда?

а) федеральных;

б) субъектов РФ;

в) местного самоуправления;

г) отраслевых;

д) указанные вопросы решаются в локальных нормативных актах работодателей, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

**201 группа**

**МДК.01.01 Практические основы бухгалтерского учета активов организации**

Тема «Учет непроизводственных расходов и потерь, оценка и учет незавершенного производства»

(OYUNikitenko@fa.ru)

1. Богаченко В.М., Кириллова Н.А. Бухгалтерский учет: Учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. - 538 с;
2. Богаченко В.М., Кириллова Н.А. Бухгалтерский учет. Практикум. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. - 398 с;
3. Дмитриева И. М., Захаров И.В., Калачева О.Н., Бухгалтерский учет и анализ: учебник для СПО — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 423 с;
4. Дмитриева И. М., Бухгалтерский учет: учебник и практикум для СПО — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 325 с;
5. Елицур М.Ю., Носова О.М., Фролова М.В. Экономика и бухгалтерский учет. Профессиональные модули: учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2017. - 200 с;
6. Казакова Н.А., Аудит : учебник для СПО — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 387 с;
7. Малис Н. И., Грундел Л.П., Зинягина А.С., Налоговый учет и отчетность: учебник и практикум для СПО — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 341 с.;
8. Маршавина Л.Я., Чайковская Л.А.  Налоги и налогообложение : учебник для СПО; под ред. Л. Я. Маршавиной, Л. А. Чайковской. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 503 с.

Задание:

1. Сделать конспект лекции.

Непроизводственные расходы и потери организации могут воз­никать вследствие производственного брака.

[Брак в производстве](https://studopedia.ru/3_61617_uchet-braka-v-proizvodstve.html) - это продукция, изделия, полуфабрикаты, детали, которые не соответ­ствуют по своему качеству установленным стандартам, техническим условиям, а следовательно, не могут быть использованы по своему прямому назначению без дополнительных затрат по устранению брака.

**В зависимости от места обнаружения** различают:

* **внутренний брак,** обнаруженный до отправки продукции потре­бителям;
* **внешний брак,** выявленный покупателем.

В зависимости от характера брака различают:

* **исправимый** (частичный) производственный брак;
* **неисправимый** (окончательный) производственный брак.

Организации разрабатывают инструкцию о порядке оформления, учета, списания брака, где определяют номенклатуру видов, причин брака и ответственных за это служб или лиц. Обычно при обнаруже­нии брака составляют акт (извещение) о браке.

Все операции по браку учитывают на синтетическом калькуля­ционном счете **28 «Брак в производстве»,** аналитический учет на кото­ром ведут по отдельным структурным подразделениям, видам продук­ции, работам, услугам, статьям расходов и виновникам брака.

Затраты и потери, связанные с браком, как правило, отражают в документах и бухгалтерском учете не в том месяце, в котором изде­лия были изготовлены, а позднее, когда их стоимость уже списана со счета **20**. Объем забракованной продукции, уже включенный в объем реализации, подлежит оценке по полной себестоимости вместе с обще­хозяйственными и коммерческими расходами. Кроме того, к учету при­нимают транспортные расходы покупателя, связанные с отправкой забракованной продукции поставщику.

Потери от брака определяют по общему правилу. Сумму потерь списывают в дебет счета 20 и включают в себестоимость тех изделий, по которым обнаружен брак, а при отсутствии таковых — на себестои­мость аналогичных изделий, изготовляемых в отчетном периоде.

Если брак исправит виновник брака, организация не несет допол­нительных затрат. При исправлении брака другим работником время, затраченное им на исправление, оформляют первичным **документом-нарядом (форма № Т-43)** с пометкой **«исправление брака**». В случае использования дополнительных материалов оформляют **требование (форма № М-10**) с той же пометкой.

Таким образом, в состав расходов по исправлению брака включа­ют: заработную плату работников по устранению брака, начисления на нее в социальные внебюджетные фонды и соответствующую долю общепроизводственных расходов.

Расходы по устранению брака отражаются в ведомости № 12 (**Д 28 — К 10, 70, 69, 25...).** По мере расчета потерь от брака их сумма списывается в ведомости № 12 (**Д 20 — К 28**); суммы, удержанные с виновников брака, записываются в журнал-ордер № 10-1 (**Д 70, 69, 76... - К 28**).

Если брак не может быть исправлен, необходимо произвести рас­тет затрат на изготовление бракованной продукции. В разрезе статей калькуляции составляют **акт (извещение) о браке**, данные которого переносят в ведомость учета потерь в производстве № 14, а из нее — в ведо­мость № 12 комплексной статьей **(Д 28 — К 20).**

Производят расчет сумм взысканий с виновников брака (**Д 70 — К 28**),

Стоимости возвратных отходов по цене их возможного использования (**Д 10 — К 28),**после чего определяют сумму потерь от неисправимого брака (**Д 20 — К 28**).

[**Потери от простоев**](https://studopedia.ru/6_76494_uchet-poter-ot-prostoev.html) включают в себя непроизводительные мате­риальные затраты, начисленную заработную плату, страховые взносы в результате незапланированных остановок отдельных стан­ков (цехов), всего производства.

Потери от простоев, произошедших *по внутренним причинам,*относятся на соответствующую статью общепроизводственных расхо­дов **счет 25**, а произошедших *по внешним причинам —* на общехозяйственные расходы **счет 26**если суммы потерь предъявлены виновнику и возмещены им, то **Д 94, 70 Кредит 26**;

поте­ри от простоев в результате стихийных бедствий полностью относят на Д счета 99 с кредита счетов 10, 70, 69 и др.).

Если виновники [*порчи и недостач материальных ресурсов*](https://studopedia.ru/14_93402_uchet-nedostach-poter-i-porchi-materialnih-tsennostey.html)не установлены, организация имеет право списать потери от них на себе­стоимость продукции:

**Д 25** (при хранении в цехах и в составе незавершенного про­изводства) - **К 94**

**Д 26** (при хранении на заводских складах) — **К 94.**

**Незавершенным производством** считается продукция, не прошедшая всех стадий и процессов изготовления и не принятая техническим контролем.

Для уточнения учетных данных о незавершенном производстве ежемесячно по состоянию на первое число проводится инвентаризация с целью установления фактического наличия незаконченных полуфабрикатов и материалов, выявления брака и определения себестоимости товарной продукции.

Инвентаризация фактических остатков незавершенного производства проводится путем подсчета, взвешивания и перемеривания. Данные о незавершенном производстве заносят в инвентаризационную опись, на основании которой и определяются затраты, относящиеся к незавершенному производству. Неизрасходованное сырье и материалы, находящиеся на рабочих местах и в кладовых, оформляются отдельной описью и актом.

По незавершенному производству, представляющему собой неоднородную массу или смесь сырья, указывают два показателя: количество этой массы или смеси и количество сырья и материалов (по отдельным наименованиям), входящих в ее состав. При этом производят технические расчеты в порядке, установленном отраслевыми инструкциями.

На основании инвентаризационных описей составляют ведомость оценки остатков незавершенного производства в целом по предприятию и раздельно по местам их нахождения и видам продукции. Данные этих ведомостей служат основанием для распределения затрат между выпущенной готовой продукцией и незавершенным производством, с одной стороной, и между отдельными видами продукции – с другой.

Разделение затрат между готовыми изделиями и незавершенным производством производят путем балансового обобщения затрат по формуле:

**Н1 + З = П + Б + О + Н2**

где **Н1 и Н2 –** незавершенное производство на начало и конец года;

**З –** затраты за отчетный период;

**П** – себестоимость товарной продукции;

**Б** – затраты на забракованную продукция;

**О** – стоимость отходов производства.

Отсюда фактическая себестоимость продукции равна:

**П = Н1 + З - Б - О - Н2**

**Документационное обеспечение управления**

*Презентация отдельным файлом!*

**Безопасность жизнедеятельности**

Дисциплина: Безопасность жизнедеятельности

Группа: 201

Тема: Автомат Калашникова: назначение, порядок разборки и сборки.

Домашнее задание:

1. Самостоятельное изучение темы «Автомат Калашникова: назначение, порядок разборки и сборки».
2. По учебнику [2] стр. 191-209 написать конспект в тетради.
3. На стр. 193 законспектировать «Таблица 4.1».
4. На стр. 194 «Рис. 4.3.» зарисовать и записать элементы Автомата Калашникова.
5. На полях каждой страницы данного конспекта написать: Фамилию, Имя, дату занятия, учебная группа.
6. Сфотографировать по отдельности каждую страницу, в хорошем качестве и освещении.
7. Вставить полученные фото в документ Word.
8. Скинуть, одним файлом, документ Word с фото конспекта, с указанием в письме Фамилии, Имени, группы отправителя и даты занятия, на почту – AANapolskih@fa.ru.
9. Срок сдачи заданий – до 14.04.2020 г.

Литература: [2] Основы военной службы: учебник / В.Ю. Микрюков, – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2020. – 384 с.

Воспользоваться электронно-библиотечной системой BOOK.RU

**203 группа**

**МДК.01.01 Практические основы бухгалтерского учета активов организации**

Тема «Учет непроизводственных расходов и потерь, оценка и учет незавершенного производства»

(OYUNikitenko@fa.ru)

1. Богаченко В.М., Кириллова Н.А. Бухгалтерский учет: Учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. - 538 с;
2. Богаченко В.М., Кириллова Н.А. Бухгалтерский учет. Практикум. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. - 398 с;
3. Дмитриева И. М., Захаров И.В., Калачева О.Н., Бухгалтерский учет и анализ: учебник для СПО — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 423 с;
4. Дмитриева И. М., Бухгалтерский учет: учебник и практикум для СПО — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 325 с;
5. Елицур М.Ю., Носова О.М., Фролова М.В. Экономика и бухгалтерский учет. Профессиональные модули: учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2017. - 200 с;
6. Казакова Н.А., Аудит : учебник для СПО — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 387 с;
7. Малис Н. И., Грундел Л.П., Зинягина А.С., Налоговый учет и отчетность: учебник и практикум для СПО — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 341 с.;
8. Маршавина Л.Я., Чайковская Л.А.  Налоги и налогообложение : учебник для СПО; под ред. Л. Я. Маршавиной, Л. А. Чайковской. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 503 с.

Задание:

1. Сделать конспект лекции.

Непроизводственные расходы и потери организации могут воз­никать вследствие производственного брака.

[Брак в производстве](https://studopedia.ru/3_61617_uchet-braka-v-proizvodstve.html) - это продукция, изделия, полуфабрикаты, детали, которые не соответ­ствуют по своему качеству установленным стандартам, техническим условиям, а следовательно, не могут быть использованы по своему прямому назначению без дополнительных затрат по устранению брака.

**В зависимости от места обнаружения** различают:

* **внутренний брак,** обнаруженный до отправки продукции потре­бителям;
* **внешний брак,** выявленный покупателем.

В зависимости от характера брака различают:

* **исправимый** (частичный) производственный брак;
* **неисправимый** (окончательный) производственный брак.

Организации разрабатывают инструкцию о порядке оформления, учета, списания брака, где определяют номенклатуру видов, причин брака и ответственных за это служб или лиц. Обычно при обнаруже­нии брака составляют акт (извещение) о браке.

Все операции по браку учитывают на синтетическом калькуля­ционном счете **28 «Брак в производстве»,** аналитический учет на кото­ром ведут по отдельным структурным подразделениям, видам продук­ции, работам, услугам, статьям расходов и виновникам брака.

Затраты и потери, связанные с браком, как правило, отражают в документах и бухгалтерском учете не в том месяце, в котором изде­лия были изготовлены, а позднее, когда их стоимость уже списана со счета **20**. Объем забракованной продукции, уже включенный в объем реализации, подлежит оценке по полной себестоимости вместе с обще­хозяйственными и коммерческими расходами. Кроме того, к учету при­нимают транспортные расходы покупателя, связанные с отправкой забракованной продукции поставщику.

Потери от брака определяют по общему правилу. Сумму потерь списывают в дебет счета 20 и включают в себестоимость тех изделий, по которым обнаружен брак, а при отсутствии таковых — на себестои­мость аналогичных изделий, изготовляемых в отчетном периоде.

Если брак исправит виновник брака, организация не несет допол­нительных затрат. При исправлении брака другим работником время, затраченное им на исправление, оформляют первичным **документом-нарядом (форма № Т-43)** с пометкой **«исправление брака**». В случае использования дополнительных материалов оформляют **требование (форма № М-10**) с той же пометкой.

Таким образом, в состав расходов по исправлению брака включа­ют: заработную плату работников по устранению брака, начисления на нее в социальные внебюджетные фонды и соответствующую долю общепроизводственных расходов.

Расходы по устранению брака отражаются в ведомости № 12 (**Д 28 — К 10, 70, 69, 25...).** По мере расчета потерь от брака их сумма списывается в ведомости № 12 (**Д 20 — К 28**); суммы, удержанные с виновников брака, записываются в журнал-ордер № 10-1 (**Д 70, 69, 76... - К 28**).

Если брак не может быть исправлен, необходимо произвести рас­тет затрат на изготовление бракованной продукции. В разрезе статей калькуляции составляют **акт (извещение) о браке**, данные которого переносят в ведомость учета потерь в производстве № 14, а из нее — в ведо­мость № 12 комплексной статьей **(Д 28 — К 20).**

Производят расчет сумм взысканий с виновников брака (**Д 70 — К 28**),

Стоимости возвратных отходов по цене их возможного использования (**Д 10 — К 28),**после чего определяют сумму потерь от неисправимого брака (**Д 20 — К 28**).

[**Потери от простоев**](https://studopedia.ru/6_76494_uchet-poter-ot-prostoev.html) включают в себя непроизводительные мате­риальные затраты, начисленную заработную плату, страховые взносы в результате незапланированных остановок отдельных стан­ков (цехов), всего производства.

Потери от простоев, произошедших *по внутренним причинам,*относятся на соответствующую статью общепроизводственных расхо­дов **счет 25**, а произошедших *по внешним причинам —* на общехозяйственные расходы **счет 26**если суммы потерь предъявлены виновнику и возмещены им, то **Д 94, 70 Кредит 26**;

поте­ри от простоев в результате стихийных бедствий полностью относят на Д счета 99 с кредита счетов 10, 70, 69 и др.).

Если виновники [*порчи и недостач материальных ресурсов*](https://studopedia.ru/14_93402_uchet-nedostach-poter-i-porchi-materialnih-tsennostey.html)не установлены, организация имеет право списать потери от них на себе­стоимость продукции:

**Д 25** (при хранении в цехах и в составе незавершенного про­изводства) - **К 94**

**Д 26** (при хранении на заводских складах) — **К 94.**

**Незавершенным производством** считается продукция, не прошедшая всех стадий и процессов изготовления и не принятая техническим контролем.

Для уточнения учетных данных о незавершенном производстве ежемесячно по состоянию на первое число проводится инвентаризация с целью установления фактического наличия незаконченных полуфабрикатов и материалов, выявления брака и определения себестоимости товарной продукции.

Инвентаризация фактических остатков незавершенного производства проводится путем подсчета, взвешивания и перемеривания. Данные о незавершенном производстве заносят в инвентаризационную опись, на основании которой и определяются затраты, относящиеся к незавершенному производству. Неизрасходованное сырье и материалы, находящиеся на рабочих местах и в кладовых, оформляются отдельной описью и актом.

По незавершенному производству, представляющему собой неоднородную массу или смесь сырья, указывают два показателя: количество этой массы или смеси и количество сырья и материалов (по отдельным наименованиям), входящих в ее состав. При этом производят технические расчеты в порядке, установленном отраслевыми инструкциями.

На основании инвентаризационных описей составляют ведомость оценки остатков незавершенного производства в целом по предприятию и раздельно по местам их нахождения и видам продукции. Данные этих ведомостей служат основанием для распределения затрат между выпущенной готовой продукцией и незавершенным производством, с одной стороной, и между отдельными видами продукции – с другой.

Разделение затрат между готовыми изделиями и незавершенным производством производят путем балансового обобщения затрат по формуле:

**Н1 + З = П + Б + О + Н2**

где **Н1 и Н2 –** незавершенное производство на начало и конец года;

**З –** затраты за отчетный период;

**П** – себестоимость товарной продукции;

**Б** – затраты на забракованную продукция;

**О** – стоимость отходов производства.

Отсюда фактическая себестоимость продукции равна:

**П = Н1 + З - Б - О - Н2**

**Документационное обеспечение управления**

*Презентация отдельным файлом!*