



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«СИНЕРГИЯ»

Направление подготовки /специальность: 40.03.01 Юриспруденция
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: Гражданско-правовой
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

ОТЧЕТ
ПО УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
4 семестр

Обучающийся

Монахов Максим Александрович
(ФИО)


(подпись)

Ответственное лицо
от Профильной организации
М.П. (при наличии)

Г _____ Ч _____
(ФИО)


(подпись)



Москва 2022 г.

**Содержание индивидуального задания на практику в коммерческой организации
или ИП**

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам учебной практики (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)
	<p>Скоков Кирилл Андреевич, зарегистрирован по адресу: г. Октябрьский, улица Садовая, д. 2, кв. 30 ООО «Ойл-Сервис», юридический адрес: г. Москва, улица Верхняя Масловка, дом 16 корпус 2, офис 35. Сотрудник коммерческой компании «Ойл-Сервис» (далее ООО «Ойл-Сервис») Скоков К.А. в соответствии с трудовым договором № 1922/18-ТД от 28.11.2018 был принят на должность помощника бурильщика капитального ремонта скважин 4 разряда. Согласно личной карточке учета средств индивидуальной защиты Скоков К.А. получил от работодателя спецодежду: каска защитная СОМЗ-55 (оранжевая с логотипом); костюм ПЕТРОЛЕУМ ПЛЮС утепленный; очки защитные открытые RZ-15 START; сапоги Трейл ГРАНД утепленные черного цвета с натуральным мехом. Таким образом, Скоков К.А. был обеспечен средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя.</p> <p>Приказом №/у от 27.03.2019 трудовые отношения между сторонами прекращены с 29.03.2019. Специальная одежда при увольнении не была возвращена, по настоящее время средства индивидуальной защиты не возвращены, денежные средства в возмещение ущерба не перечислены.</p> <p>Вам поручено взыскать в судебном порядке ущерб, причиненный Скоковым К.А. организации.</p>
2.1.	<p align="center">Кейс-задача № 1</p> <p>Проанализировать судебную практику, связанную с взысканием ущерба, причиненного уволенным работником, выяснить позицию судов и определить факторы и обстоятельства, влияющие на принятие судом решения в пользу той или иной стороны.</p>
2.2.	<p align="center">Кейс-задача № 2</p> <p>Проанализировать описанную ситуацию, разработать стратегию ведения дела в суде (план действий, которому необходимо следовать при ведении судебного дела для достижения оптимального результата) и построить прогноз судебного решения, в т.ч. описать возможные варианты развития дела и комплекс мер, которые будут предприняты вами как представителем стороны судебного процесса.</p>
2.3.	<p align="center">Кейс-задача № 3</p> <p>Составить досудебную претензию и исковое заявление о взыскании материально ущерба, причиненного уволенным работником.</p>
2.4.	<p align="center">Кейс-задача № 4</p> <p>Составить доверенность на представление интересов организации в суде.</p>
2.5.	<p align="center">Кейс-задача № 5</p> <p>Подготовить видео обучающего характера продолжительностью до 2-х минут, содержащее рекомендации по подготовке документов, подтверждающих нарушения трудовой дисциплины со стороны работника с целью обеспечения законного увольнения.</p>
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 1	<p>Кейс-задача № 1</p> <p>Проанализировать судебную практику, связанную с взысканием ущерба, причиненного уволенным работником, выяснить позицию судов и определить факторы и обстоятельства, влияющие на принятие судом решения в пользу той или иной стороны.</p> <p>Одной из основных обязанностей работника по трудовому договору является бережное отношение к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящему у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества (абзац седьмой части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>В тех случаях, когда работник нарушает это требование закона, в результате чего работодателю причиняется материальный ущерб, работник обязан возместить этот ущерб.</p> <p>Закрепляя право работодателя привлекать работника к материальной ответственности (абзац шестой части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации), Трудовой кодекс Российской Федерации предполагает, в свою очередь, предоставление работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в случае злоупотребления со стороны работодателя при его привлечении к материальной ответственности.</p> <p>Привлечение работника к материальной ответственности не только обусловлено восстановлением имущественных прав работодателя, но и предполагает реализацию функции охраны заработной платы работника от чрезмерных и незаконных удержаний.</p> <p>Пунктом 1 Параграфа I Рекомендации № 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы" (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) установлено, что государства должны принимать все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи.</p> <p>Удержания из заработной платы в порядке возмещения потерь или ущерба, нанесенного принадлежащим предпринимателю продуктам, товарам или оборудованию, должны разрешаться только в тех случаях, когда может быть ясно доказано, что за вызванные потери или причиненный ущерб несет ответственность соответствующий трудящийся (подпункт 1 пункта 2 Рекомендации № 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы").</p> <p>Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не должна превышать действительной стоимости потерь или ущерба (подпункт 2 пункта 2 Рекомендации № 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы").</p> <p>До принятия решения о производстве такого удержания из заработной платы заинтересованному трудящемуся должна быть предоставлена соответствующая возможность показать причину, по которой это удержание не должно производиться (подпункт 3 пункта 2 Рекомендации № 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы").</p> <p>Должны приниматься соответствующие меры в целях ограничения</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>удержаний из заработной платы за инструменты, материалы или оборудование, предоставляемые предпринимателем, лишь в тех случаях, когда такие удержания:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) являются признанным обычаем в данной специальности или профессии; или б) предусмотрены коллективным договором или арбитражным решением; или в) разрешаются иным образом посредством процедуры, признанной законодательством данной страны (пункт 3 Рекомендации № 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы"). <p>Эти положения Рекомендации № 85 Международной организации труда нашли отражение в главах 37 и 39 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора, определяющие обязанности сторон трудового договора по возмещению причиненного ущерба и условия наступления материальной ответственности, содержатся в главе 37 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Статьей 232 указанной главы Трудового кодекса Российской Федерации определена обязанность стороны трудового договора возместить причиненный ею другой стороне этого договора ущерб в соответствии с названным кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть третья статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (статья 233 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, пределы такой ответственности определены главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации "Материальная ответственность работника".</p> <p>Частью первой статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.</p> <p>Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть вторая статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>В соответствии со статьей 241 Трудового кодекса Российской Федерации за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>Основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность.</p> <p>Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть первая статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Частью второй статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>Перечень случаев полной материальной ответственности установлен статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>На основании части первой статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.</p> <p>Согласно части второй статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.</p> <p>Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном кодексом (часть третья статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Таким образом, необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность поведения (действий или бездействия) работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба.</p> <p>При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 2	<p>Кейс-задача № 2</p> <p>Проанализировать описанную ситуацию, разработать стратегию ведения дела в суде (план действий, которому необходимо следовать при ведении судебного дела для достижения оптимального результата) и построить прогноз судебного решения, в т.ч. описать возможные варианты развития дела и комплекс мер, которые будут предприняты вами как представителем стороны судебного процесса.</p> <p>1. Досудебная работа. Изучить материалы, проверить наличие и надлежащее заполнение всех актов. Подготовить и направить требование о возврате специальной одежды или возмещения ее стоимости.</p> <p>2. Судебное разбирательство Разработка и отправка искового заявления в суд, с необходимым перечнем документов. Предоставление в суд оригиналов представленных документов, доверенности. Обоснование своей позиции. Поддержание требований иска. Подготовка судебной речи и прений. Вопросов Скокову К.А. В случае отказа вернуть специальную одежду, обоснование и подтверждение ее стоимости.</p> <p>3. Исполнение решения. Получить исполнительный лист и направить его приставам.</p>
Кейс-задача № 3	<p>Кейс-задача № 3</p> <p>Составить досудебную претензию и исковое заявление о взыскании материально ущерба, причиненного уволенным работником.</p> <p style="text-align: right;">Скокову Кириллу Андреевичу, зарегистрирован по адресу: г. Октябрьский, улица Садовая, д. 2, кв. 30 от Общества с ограниченной ответственностью «Ойл-Сервис» юридический адрес: г. Москва, улица Верхняя Масловка, дом 16 корпус 2, офис 35</p> <p style="text-align: center;">ПРЕТЕНЗИЯ</p> <p>Вы, Скоков Кирилл Андреевич, являлись сотрудником коммерческой компании «Ойл-Сервис» (далее ООО «Ойл-Сервис») в соответствии с трудовым договором № 1922/18-ТД от 28.11.2018 в должности помощника бурильщика капитального ремонта скважин 4 разряда. Согласно личной карточке учета средств индивидуальной защиты вы, Скоков К.А., получили от работодателя спецодежду по Акту ХХ: каска защитная СОМЗ-55 (оранжевая с логотипом); костюм ПЕТРОЛЕУМ ПЛЮС утепленный; очки защитные открытые RZ-15 START; сапоги Трейл ГРАНД утепленные черного цвета с натуральным мехом. Таким образом, вы, Скоков К.А., были обеспечены средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя.</p> <p>Приказом №/у от 27.03.2019 трудовые отношения с вами прекращены с 29.03.2019. Специальная одежда при увольнении не была возвращена, по настоящее время средства индивидуальной защиты не возвращены, денежные средства в возмещение ущерба не перечислены.</p> <p>Материальный ущерб, причиненный ООО по вине указанного работника составил 122 750 (двадцать две тысячи семьсот пятьдесят)</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p><i>отводов и ходатайств, получения исполнительных документа, протоколов, пояснений, с правом получения и истребования необходимых документов в административных, правоохрнительных и судебных органах и иных органах, обжалования действий должностных лиц, совершать иные процессуальные действия, без права получения имущества и денег, при этом подавать от имени Доверителя любые заявления, расписываться и совершать все действия, связанные с выполнением этого поручения.</i></p> <p><i>Представитель уполномочен представлять интересы Доверителя во всех судебных, административных и правоохрнительных органах, органах дознания и следствия, прокуратуре и иных правоохрнительных органах, в том числе во всех судах судебной системы Российской Федерации со всеми правами, какие предоставлены законом заявителю, истцу, ответчику, третьему лицу, в том числе с правом подписания и подачи искового заявления и других документов, окончания дел миром, признания или отказа полностью или частично от исковых требований, изменения предмета или оснований иска, с правом подачи жалоб, кассационной жалобы, апелляционной жалобы, жалоб в порядке надзора. Доверенность выдана сроком на три года.</i></p> <p><i>Генеральный директор ООО «Ойл-Сервис» Петров П.И. подпись, печать «31» апреля 20__ г.</i></p>
Кейс-задача № 5	<p>Кейс-задача № 5</p> <p>Подготовить видео обучающего характера продолжительностью до 2-х минут, содержащее рекомендации по подготовке документов, подтверждающих нарушения трудовой дисциплины со стороны работника с целью обеспечения законного увольнения.</p> <p>Трудовом кодексе РФ нет специальных указаний о том, как фиксировать нарушения. Но суд принимает в качестве доказательства нарушений два документа: акт и докладную записку.</p> <p>■ Акт о нарушении трудовой дисциплины. Акт может быть составлен от руки или в печатном виде.</p> <p>Специальные требования и формы для составления таких актов законом не утверждены, но на них распространяются требования ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» (далее – ГОСТ 6.30-2003) (Пример 1 вы можете скачать в «Сервисе форм»).</p> <p>■ Докладная записка. Если акт о нарушении трудовой дисциплины составляет комиссия (как правило, из трех человек), то докладную записку пишет один человек. Докладная записка составляется для письменного уведомления вышестоящего должностного лица о произошедшем событии, в нашем случае – о нарушении трудовой дисциплины работником</p> <p>Чем аккуратнее и подробнее будут составлены акты и докладные записки, чем тщательнее описаны в них события, тем легче работодателю будет доказать факт нарушений работника в случае возникновения спора.</p> <p>Вину работника еще необходимо установить. Это уже следующий шаг в процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности.</p>

Дата: _____



(подпись)

Монахов.М.А
(ФИО обучающегося)

В Университет «Синергия»

от Касимова. С. В
(Ф.И.О. ответственного лица
от Профильной организации)

СПРАВКА¹

Дана _____ Монахову Максиму Александровичу _____ в том, что
(Ф.И.О. обучающегося полностью)
он(а) действительно проходил(а) учебную практику (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков), 4 семестр, 4 недели в _____ Обществе с ограниченной ответственностью «Веста» _____
(наименование Профильной организации)

с « 6 » _____ июля _____ 2022г. по « 2 » _____ августа _____ 2022 г.

Обучающийся(аяся) _____ Монахов М.А. _____ успешно прошел(а)
(фамилия, инициалы обучающегося)

инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, после чего был(а) допущен(а) к выполнению определенных индивидуальным заданием видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К должностным обязанностям и поставленным задачам в соответствии с индивидуальным заданием практикант относился добросовестно, проявляя интерес к работе. Порученные задания выполнил в полном объеме в установленные программой практики сроки.

**Ответственное лицо от
Профильной организации**
М.П. (при наличии)

(Ф.И.О.)


(подпись)



« _____ » _____ 20 _____ г.

¹ Справка оформляется на фирменном бланке Профильной организации

**Аттестационный лист**

Монахова Максима Александровича,

(Ф.И.О. обучающегося)

обучающий(ая)ся 2 курса очно-заочной формы обучения группы ОБЮз-42009ТБЛКГП по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профиль/ специализация Гражданско-правовой успешно прошел(ла) учебная практику (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков), с « 6 » июля 2022 года по « 2 » августа 2022года в Профильной организации:

Обществе с ограниченной ответственностью «Веста»,

(наименование Профильной организации)

427628, Удмуртская Республика, г. Глазов, Сибирская ул, д. 129а, кв. 5

(юридический адрес)

I. Заключение-анализ результатов освоения программы практики:**Индивидуальное задание обучающимся (нужное отметить ✓):**

- выполнено;
- выполнено не в полном объеме;
- не выполнено;

Владение материалом (нужное отметить ✓):**Обучающийся:**

- умело анализирует полученный во время практики материал;
- анализирует полученный во время практики материал;
- недостаточно четко и правильно анализирует полученный во время практики материал;
- неправильно анализирует полученный во время практики материал;

Задачи, поставленные на период прохождения практики, обучающимся (нужное отметить ✓):

- решены в полном объеме;
- решены в полном объеме, но не полностью раскрыты;
- решены частично, нет четкого обоснования и детализации;
- не решены;

Спектр выполняемых обучающимся функций в период прохождения практики профилю соответствующей образовательной программы (нужное отметить ✓):

- соответствует;
- в основном соответствует;
- частично соответствует;
- не соответствует;

Ответы на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающийся (нужное отметить ✓):

- дает аргументированные ответы на вопросы;
- дает ответы на вопросы по существу;
- дает ответы на вопросы не по существу;
- не может ответить на вопросы;

Оформление обучающимся отчета по практике (нужное отметить ✓):

- отчет о прохождении практики оформлен правильно;
- отчет о прохождении практики оформлен с незначительными недостатками;
- отчет о прохождении практики оформлен с недостатками;
- отчет о прохождении практики оформлен неверно;

Аттестуемый продемонстрировал владение следующими профессиональными компетенциями:

Код	Содержание компетенции	Уровень освоения обучающимся (нужное отметить ✓)
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-2	Способность работать на благо общества и государства	<input checked="" type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ОПК-5	Способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь	<input checked="" type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ОПК-6	Способность повышать уровень своей профессиональной компетентности	<input checked="" type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
Профессиональные компетенции		
ПК-4	Способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	<input checked="" type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий

Примечание:

- Высокий уровень – обучающийся уверенно демонстрирует готовность и способность к самостоятельной профессиональной деятельности не только в стандартных, но и во внештатных ситуациях.
- Средний уровень – обучающийся выполняет все виды профессиональной деятельности в стандартных ситуациях уверенно, добросовестно, эффективно.
- Низкий уровень – при выполнении профессиональной деятельности обучающийся нуждается во внешнем сопровождении и контроле.

II. Показатели и критерии оценивания результатов практики

Оценочный критерий	Максимальное количество баллов	Оценка качества выполнения каждого вида работ (в баллах)

Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики	30	28
Оценка степени самостоятельности проведенного решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	30	28
Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных для решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	40	38
Итоговая оценка:	100	94

Замечания руководителя практики от Университета:

Отчет по учебной практике (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) **соответствует** требованиям программы практики, Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования в Университете «Синергия» и **рекомендуется к защите с оценкой** «_____».

Руководитель практики
от Университета

(подпись)

(ФИО)

«__» _____ 20__ г.