

Олимпиада для студентов и выпускников вузов – 2012 г.

Демонстрационный вариант и методические рекомендации по направлению «Юриспруденция» Профиль «Правовое обеспечение управления персоналом»

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ

Время выполнения задания – 150 мин.

Задача 1.

Руководитель организации принял решение объявить работнику выговор за опоздание на работу и не выплачивать ему в соответствующем месяце ежемесячную премию за результаты труда.

Вопросы: Какие юридически значимые действия должен совершить работодатель, чтобы полностью соблюсти процедуру вынесения дисциплинарного взыскания? Допустимо ли не выплачивать премию в случае вынесения дисциплинарного взыскания? Обоснуйте Вашу правовую позицию.

При ответе участник Олимпиады должен указать ряд обязательных требований законодательства к процедуре вынесения дисциплинарного взыскания:

до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не предоставлено, то составить акт (до 4 баллов);

применить взыскание не позднее месяца с момента обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, а также вынести взыскание не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (до 4 баллов);

приказ о применении взыскания объявить работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия на работе. Если отказывается, то составить соответствующий акт (до 4 баллов);

учесть при вынесении взыскания тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предыдущую работу и отношение к труду (до 4 баллов);

премия может быть не выплачена, если неначисление премии при наличии неснятого дисциплинарного взыскания предусмотрено премиальной системой, закрепленной в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа (при его наличии), в качестве условия (критерия) премирования. При этом законодательство не предусматривает депремирования или лишения премий (до 9 баллов).

Задача 2.

Работник полностью за счет работодателя прошел профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент». Стоимость обучения составила – 500 000 рублей. В соглашении об изменении условий трудового договора об обучении по соответствующей программе за счет средств работодателя была указана обязанность работника отработать в организации – 5 лет после завершения обучения. Ровно через 2 года после успешного окончания обучения работник уволился из организации по собственному желанию.

Вопросы: Каков порядок привлечения работника к материальной ответственности в данной ситуации? Какой максимальный размер возмещения затрат (размер) может потребовать работодатель от работника? Обоснуйте Ваш расчет.

При ответе следует указать ряд обязательных требований законодательства к соответствующему основанию увольнения:

До принятия решения о возмещении ущерба работодатель должен провести проверку для установления размера ущерба и его причин. Для этого он может создать соответствующую комиссию. Работник может знакомиться с материалами комиссии (до 5 баллов);

обязанность работодателя истребовать от работника письменное объяснение или составить акт об отказе (до 5 баллов);

если сумма ущерба в пределах месячного среднего заработка, то возможно взыскание по распоряжению работодателя, что, скорее всего, нецелесообразно в конкретной ситуации при увольнении, так как удержания из заработной платы ограничены и придется обращаться в суд за удержанием оставшейся суммы. По

условиям задачи правильнее обращаться сразу в суд, если работник откажется добровольно полностью или частично возместить ущерб (до 5 баллов);

работник обязан возместить затраты на обучение пропорционально фактически не отработанному времени, т.е. если в трудовом договоре или соглашении об обучении положение работника не было улучшено, то размер ущерба составит 300 000 рублей (до 10 баллов).

Задача 3.

Руководитель организации принял решение уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Какие юридически значимые действия должен совершить работодатель, чтобы полностью соблюсти процедуру увольнения по данному основанию? По какому основанию будет уволен работник? Какая должна быть запись в трудовой книжке формулировки увольнения?

При ответе участник Олимпиады должен указать ряд обязательных требований законодательства к соответствующему основанию увольнения:

обязанность работодателя предупредить работника в письменной форме (до 5 баллов);

обязанность работодателя предупредить работника не позднее чем за три дня до расторжения трудового договора (до 5 баллов);

обязанность работодателя указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание (до 5 баллов);

увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя, следовательно, в соответствии с частью 6 статьи 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по соответствующему основанию в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, следовательно, работодатель должен проверить отсутствие соответствующих препятствий для увольнения (до 5 баллов).

формулировка увольнения - «Трудовой договор расторгнут в связи с неудовлетворительным результатом испытания» (до 5 баллов).

Задача 4 .

Работодателю необходимо учесть мнение представительного органа работников при принятии в организации новых правил внутреннего трудового распорядка. Каков порядок учета мнения представительного органа работников при принятии данного локального нормативного акта? Какие требования законодательства должны быть соблюдены?

При ответе участник Олимпиады должен обратить внимание на то, что при принятии правил внутреннего трудового распорядка обязателен учет мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов. Также участник должен знать, что выборный орган первичной профсоюзной организации должен представлять интересы всех или большинства работников (до 5 баллов).

Участнику предстоит подробно описать процедуру учета мнения представительного органа:

направление проекта локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (до 5 баллов);

направление работодателю не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта мотивированного мнения в письменной форме (до 5 баллов);

обязанность работодателя, когда он не соглашается с мотивированным мнением в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников (до 5 баллов);

при недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт (до 5 баллов).

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Критерии оценки

Олимпиадное задание включает в себя 4 задачи по учебной дисциплине «Трудовое право России».

Ответ на задачи предполагает не только детальное изложение действующего трудового законодательства по проведению соответствующих процедур со ссылками на нормы права, но и наличие рекомендаций работодателю, исходя из существующей судебной и иной правоприменительной практики. При ответе необходимо подробно изложить процедуры (правовые нормы, правовые механизмы, требования, стандарты и алгоритмы), предусмотренные законодательством.

При оценке ответа на вопрос учитываются:

- знание законодательства и судебной практики;
- логическая последовательность изложения;
- точность и четкость правовых формулировок (понятий, конструкций, определений).

За правильный и полный ответ со ссылками на соответствующие нормы права по каждому творческому заданию начисляется максимально 25 баллов. Задачи носят процедурный характер. Комиссия предварительно определяет алгоритм решения задачи и вес каждого элемента процедуры.

За указание в ответе на задачу корректной ссылки на конкретную статью ТК РФ, - если на основании иных характеристик ответа на рассматриваемую задачу не достигнута максимальная сумма баллов (25 баллов), - начисляется дополнительно 1 балл за каждую такую ссылку.

За каждое юридически ошибочное утверждение (неправильно изложенное юридическое понятие, конструкция, категория) в решении задачи снимается 3 балла.

Возможный максимальный балл за четыре задачи – 100 баллов.

Программа «Правовое обеспечение управления персоналом» является программой подготовки к Олимпиаде по учебной дисциплине «Трудовое право России».

Программа предполагает, что, поступающие в магистратуру изучили базовый курс «Трудовое право России».

В Программу включены все традиционные темы, а также некоторые актуальные проблемы трудового права.

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

Тема 2. Принципы трудового права

- Тема 3. Источники трудового права
- Тема 4. Субъекты трудового права
- Тема 5. Права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда
- Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права
- Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда
- Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
- Тема 9. Трудовой договор
- Тема 10. Защита персональных данных работника
- Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Тема 12. Рабочее время
- Тема 13. Время отдыха
- Тема 14. Оплата и нормирование труда
- Тема 15. Гарантии и компенсации
- Тема 16. Дисциплина труда
- Тема 17. Охрана труда
- Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора
- Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников
- Тема 20. Защита трудовых прав и свобод
- Тема 21. Индивидуальные трудовые споры, порядок их рассмотрения и разрешения
- Тема 22. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров
- Тема 23. Международно-правовое регулирование труда

Подробнее см.:

www.hse.ru/data/2011/06/30/1216179799/Программа%20подготовки%20%20%20%20%20ПОУП.pdf).

Участнику Олимпиады необходимо:

знать основы теории трудового права, нормативные правовые акты, включенные в прилагаемый к Программе список, практику применения норм трудового законодательства, в том числе судебную практику рассмотрения и разрешения трудовых споров;

уметь использовать свои знания, самостоятельно разбирать практическую ситуацию в виде конкретного спора между участниками трудовых и смежных с ними правоотношений, формулировать собственную позицию по рассматриваемым вопросам и аргументировать её;

владеть определенной совокупностью методологических приемов и навыков работы с нормативными правовыми актами, позволяющей использовать их на практике.

Решение задач - это практическое применение теоретических положений и нормативных правовых актов, поэтому оно должно быть мотивированным и обоснованным, со ссылкой на конкретную норму трудового права.

К программе прилагается список литературы и перечень основных нормативных правовых актов, глубокое изучение которых необходимо при подготовке к решению олимпиадного задания.

При подготовке к Олимпиаде также следует изучить материалы ведущих профильных журналов («Кадровик», «Трудовое право», «Справочник кадровика», «Трудовые споры» и др.).

Особое внимание при подготовке к Олимпиаде следует уделить анализу постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г. № 22).

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. М., 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2011.
3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации М., 2011.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации. М., 2011.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации. М., 2011.
6. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.
7. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» № 156-ФЗ от 27 ноября 2002 г.
8. Федеральный закон № 92-ФЗ от 01 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений»
9. Федеральный закон «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27 июля 2006 г.

10. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы, заключено 29 декабря 2010 г., протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
11. Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. «О занятости населения в РФ»
12. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»;
13. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»;
14. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
15. Другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Основная литература

Трудовое право России. Учебник. Отв. ред. д.ю.н. Ю. П. Орловский и д.ю.н. Нуртдинова А.Ф. – 3-изд. – М.: Юрид. фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2010.

Дополнительная литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 5-е изд., испр., доп. и перераб. Отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. - М.: Юрид. фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2011..
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Учебник. М.: ЭКСМО. - 2005.
3. Трудовое право России: Учебник. Хохлов Е.Б., Сафонов В.А. – М.: Юрайт, 2009.
4. Трудовое право России. Учебник. / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2010.
5. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. проф. А.М. Куренного. - М., 2009.
6. Курс трудового права. В 2-х томах. Лушников А.М., Лушникова М.В. Учебник. М.: Статут, 2009.