

Профиль:

«Правовое обеспечение управления персоналом»

КОД - 2106

Время выполнения задания – 120 мин.

Решите задачи, подробно ответив на поставленные в них вопросы. При необходимости дайте ссылки на Трудовой кодекс РФ.

1. Задача 1. А. работает на производстве с вредными условиями труда, где ему установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 20 часов в неделю. Желая подработать, А. решил устроиться по совместительству на работу упаковщиком на кондитерскую фабрику ООО «Вкусные конфеты», где условия труда являются допустимыми. Представитель фабрики предложил А. подписать два договора о работе по совместительству на 0,25 ставки, мотивируя это тем, что по действующему законодательству А. не может привлекаться к работе по совместительству в рамках одного договора более чем на 10 часов.

Вопросы:

1. Какие документы предъявляются работнику при приеме на работу по совместительству к другому работодателю?
2. Можно ли работать по совместительству лицам, чья основная работа связана с вредными условиями труда?
3. Есть ли ограничения по количеству договоров о работе по совместительству, которые может заключать работник?
4. Прав ли представитель фабрики и почему?

2. Задача 2. В. в декабре 2014 года устроилась на работу в ООО «Торговая точка». В сентябре 2015 года она решила взять ежегодный оплачиваемый отпуск, о чем заявила работодателю. Работодатель отказал В. в предоставлении отпуска, сославшись на осеннее повышение объемов работы.

Вопросы:

1. Имеет ли В. право на отпуск?
2. Что такое график отпусков и как он принимается?
3. В каких случаях В. сможет уйти в отпуск без согласия работодателя?
4. В каких случаях работодатель может не отпустить работника в отпуск?

3. Задача 3. К. работает водителем на предприятии. На служебной машине с ним произошло ДТП; К. был признан виновным в совершении административного правонарушения. Директор обязал его отремонтировать автомобиль за свой счет, и при этом издал приказ: предоставить К. отпуск без сохранения заработной платы, т.к. на ремонт автомобиля в рабочее время у данного работника нет времени. В настоящее время К. должен заниматься ремонтом служебного автомобиля, при этом он числится в отпуске до тех пор, пока авто не отремонтирует.

Вопросы:

1. Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности?
2. К какой ответственности может быть привлечен К. – полной или ограниченной?
3. Каков порядок взыскания ущерба с причинившего его работника?
4. Правомерны ли действия работодателя и почему?

4. Задача 4. Водитель М. 12 января 2015 года сделал приписку в путевом листе. Его руководитель, которому М. непосредственно подчинен по работе, узнал об этом на следующий день, но директору не сообщил. 8 июля того же года о приписке стало известно директору организации, и 9 июля 2015 г. от М. было затребовано письменное объяснение. Объяснение М. дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней М. вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. М. обжаловал наложение дисциплинарного взыскания в судебном порядке.

Вопросы:

1. Какие виды дисциплинарных взысканий можно применять к работникам?
2. Какой порядок наложения дисциплинарных взысканий установлен законодательством?
3. С какого момента можно говорить о том, что работодатель узнал о совершенном нарушении?
4. Какое решение должен вынести суд и почему?

