

Направление «Юриспруденция»

Профиль: «Правовое обеспечение управления персоналом»

ОЦЕНОЧНЫЙ БЛАНК

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
<p>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.</p> <p>Вопросы: Какие документы предъявляются работнику при приеме на работу по совместительству к другому работодателю? Можно ли работать по совместительству лицам, чья основная работа связана с вредными условиями труда? Есть ли ограничения по количеству договоров о работе по совместительству, которые может заключать работник? Прав ли представитель фабрики и почему?</p>			
1	<p>При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (до 5 баллов).</p> <p>В соответствии со ст.282 ТК РФ не допускается работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Работать по совместительству на работе с допустимыми или оптимальными условиями труда можно независимо от условий труда по основному месту работы. (до 5 баллов).</p> <p>Согласно ст.282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Ограничений количества трудовых договоров о работе по совместительству, которые может заключить работник, действующее законодательство не содержит (до 5 баллов).</p> <p>Представитель фабрики не прав. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ). В допустимых условиях упаковщики работают на кондитерских фабриках по 40 часов в неделю. Соответственно, с совместителем может быть заключен договор о работе в течение половины этой продолжительности, т.е. в течение 20 часов в неделю. (до 10 баллов).</p>		
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)		

Олимпиада для студентов и выпускников – 2016 г.

<p>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.</p> <p>Вопросы: Имеет ли В. право на отпуск? Что такое график отпусков и как он принимается? В каких случаях В. сможет уйти в отпуск без согласия работодателя? В каких случаях работодатель может не отпустить работника в отпуск?</p>		
2	<p>В. имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, так как работала у данного работодателя более 6 месяцев (ст.122 ТК РФ) (до 5 баллов).</p>	
	<p>График отпусков – принимаемый работодателем документ, в соответствии с которым ежегодно устанавливается очередность предоставления оплачиваемых отпусков. График утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст.123 ТК РФ) (до 5 баллов).</p>	
	<p>В соответствии с пп. д) п.39 постановления Пленума Верховного Суда РФ №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Время использования В. ежегодного оплачиваемого отпуска не будет зависеть от усмотрения работодателя в случае, если она была принята на работу до утверждения графика, была в него включена и желает уйти в отпуск в соответствии с графиком, поскольку в соответствии со ст.123 ТК РФ график отпусков является обязательным как для работников, так и для работодателя. Также независимо от графика В. сможет уйти в отпуск без согласования с работодателем в случаях, прямо предусмотренных в законе, например в случае беременности, присоединив ежегодный оплачиваемый отпуск к отпуску по беременности и родам (ст.122 ТК РФ). В прочих случаях самовольный уход в отпуск будет грозить В. наложением дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (до 10 баллов).</p>	
	<p>По общему правилу работодатель обязан предоставить работнику отпуск в текущем рабочем году продолжительностью как минимум 28 календарных дней независимо от обстоятельств, полная замена отпуска денежной компенсацией не допускается даже при согласии работника (ст.126 ТК РФ). Однако в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации или индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (ст.124 ТК РФ). При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (до 5 баллов).</p>	
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)	
	Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)	

Олимпиада для студентов и выпускников – 2016 г.

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

3	Противоправное поведение (действие или бездействие); ущерб; причинно-следственная связь между противоправным поведением и ущербом; вина (ст.233 ТК РФ) (до 5 баллов).		
	К. может быть привлечен к полной материальной ответственности, так как был признан виновным в ДТП, т.е. нарушил правила дорожного движения (гл.12 КоАП РФ), а в соответствии с п.6 ч.1 ст.243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работников в случае причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (до 5 баллов).		
	Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ч.1 ст.248 ТК РФ). В случае, если размер ущерба превышает средний заработок работника или работник не согласен добровольно возместить ущерб, взыскание ущерба может осуществляться только в судебном порядке (ч.2 ст.248 ТК РФ). С согласия работодателя работник может исправить поврежденное имущество или предоставить работодателю равноценное имущество (ч.5 ст.248) (до 5 баллов).		
	Действия работодателя неправомерны, так как он не вправе обязать работника исправлять поврежденное имущество в рабочее время, и при этом не оплачивать такую работу. Согласно ст.128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению работника. В ч.5 ст.248 ТК РФ закреплено право работника исправить поврежденное имущество работодателя при наличии согласия последнего, но не обязанность. Следовательно, работник вправе отказаться от работы по ремонту автомобиля. Заставляя работника ремонтировать автомобиль и не выплачивая за эту работу заработную плату, работодатель нарушает принцип запрещения принудительного труда (ч.3 ст.4 ТК РФ) (до 10 баллов).		
	Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)		
Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)			

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

Олимпиада для студентов и выпускников – 2016 г.

<p>порядке.</p> <p>Вопросы: Какие виды дисциплинарных взысканий можно применять к работникам? Какой порядок наложения дисциплинарных взысканий установлен законодательством? С какого момента можно говорить о том, что работодатель узнал о совершенном нарушении? Какое решение должен вынести суд и почему?</p>		
4	<p>В соответствии со ст.192 ТК РФ к работникам по общему правилу могут быть применены дисциплинарные взыскания только в виде замечания, выговора или увольнения. Федеральными законами, а также уставами и положениями о дисциплине, утвержденными федеральными законами, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие виды дисциплинарных взысканий. (до 5 баллов).</p>	
	<p>Порядок наложения дисциплинарных взысканий установлен в ст.193 ТК РФ. Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.</p> <p>Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.</p> <p>(до 5 баллов).</p>	
	<p>В соответствии с п.34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий (до 10 баллов).</p>	
	<p>Суд должен признать выговор незаконным, поскольку пропущены сроки, установленные для его применения ст.193 ТК РФ: 1 месяц со дня обнаружения проступка (проступок был обнаружен 13 января 2015 года, с учетом положений ст.14 ТК РФ срок истек 14 февраля 2015 года) и 6 месяцев со дня совершения проступка (этот срок с учетом положений ст.14 ТК РФ истек 13 июля 2015 года) (до 5 баллов).</p>	
	<p align="center">Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)</p>	
<p>Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)</p>		