

**Направление «Юриспруденция»**

**Профиль: «Правовое обеспечение управления персоналом»**

№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
	<p align="center"><b>Задача 1.</b></p> <p align="center">Найдите ошибки в приведенном тексте трудового договора и опишите, в чем они заключаются. (максимум 25 баллов).</p> <p align="center"><b>ТРУДОВОЙ ДОГОВОР</b></p> <p align="center">г. Москва <span style="float: right;">03 октября 2016 г.</span></p> <p>Общество с ограниченной ответственностью «Дело в шляпе» в лице специалиста отдела кадров Петрова Самуила Викентьевича, действующего на основании поручения руководства, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Столетова Светлана Сергеевна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по определенной настоящим Договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим Договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим Договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.</li> <li>2. Работник принимается на должность офис-менеджера. Место работы г. Москва.</li> <li>3. Работа по данному договору является работой по основному месту работы.</li> <li>4. Настоящий договор является срочным и заключается на период с 01 января 2015 года по 31 декабря 2015 года.</li> <li>5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания. Дата начала работы – 12 января 2015 года.             <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Обязанности Работника:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Осуществляет работу по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности генерального директора Работодателя;</li> <li>- Совершает все необходимые действия для обеспечения работы офиса средствами связи, организационной и иной необходимой для работы техникой;</li> <li>- Осуществляет закупку и организует текущий ремонт оборудования, необходимого для работы;</li> <li>- Осуществляет закупку и хранение канцелярских принадлежностей, необходимых хозяйственных материалов, оборудования и обеспечивает ими сотрудников Работодателя;</li> <li>- Организует прием и необходимое обслуживание лиц, прибывших или убывающих в командировки;</li> <li>- Организует проведение телефонных переговоров для сотрудников Работодателя, записывает в их отсутствие полученную информацию и доводит до их сведения ее содержание, принимает и передает корреспонденцию, телефонные звонки и факсимильные сообщения;</li> <li>- Выполняет различные операции с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и представления информации;</li> <li>- Готовит документы и материалы, необходимые для работы сотрудников Работодателя;                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Копирует и сканирует документы;</li> </ul> </li> <li>- Выполняет иные обязанности в соответствии с должностной инструкцией по должности «Офис-менеджер».</li> </ul> </li> <li>7. Работодатель обязуется выполнять все обязанности работодателя, предусмотренные социально-трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе обязанность по отчислению за работника страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.</li> <li>8. Работнику устанавливается испытательный срок 120 календарных дней.</li> <li>9. Оплата и порядок оплаты:</li> </ol> </li> </ol>		

## Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.

9.1. Работнику устанавливается должностной оклад в размере 41 600 (Сорок одна тысяча шестьсот) рублей в месяц до вычета всех сумм, предусмотренных законодательством РФ.

9.2. Выплата заработной платы производится работнику в конце каждого месяца. Заработная плата выплачивается не позднее 05 числа месяца, следующего за расчетным, и не может быть меньше ее расчетной величины.

10. Работник пользуется всеми иными социально-трудовыми правами в соответствии с действующим законодательством.

11. Продолжительность рабочей недели работника составляет 40 часов в неделю. График работы Работника: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Начало рабочего дня: 10-00

Окончание рабочего дня: 18-30

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Работник имеет право на перерыв для отдыха и питания продолжительностью 15 минут, который он имеет право использовать в любое время в течение рабочего дня с учетом того, чтобы не нарушался нормальный ход работы. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время.

12. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей по настоящему договору стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

13. Условия настоящего Договора могут быть изменены по соглашению сторон и в соответствии с действующим законодательством.

14. Настоящий Договор составлен в одном экземпляре, который хранится работодателем вместе с трудовой книжкой работника и подлежит выдаче работнику при увольнении.

**Работодатель**

**Работник**

**ООО «Дело в шляпе»**

**Столетова Светлана Сергеевна**

Реквизиты указаны

Реквизиты указаны

(подпись) \_\_\_\_\_ /Петров С.В./

(подпись) \_\_\_\_\_ /Столетова С.С./

**М.П.**

В представленном тексте трудового договора содержатся следующие ошибки:

<b>1</b>	Трудовой договор должен быть подписан со стороны работодателя уполномоченным лицом. Таким лицом, имеющим право действовать от имени организации без доверенности, на основании Устава является руководитель организации. Иным лицам полномочия на подписание трудовых договоров могут быть предоставлены на основании доверенности. «Поручение руководства» полномочий специалиста отдела кадров на подписание трудового договора не подтверждает. <b>(4 балла)</b> .
<b>2</b>	В соответствии со ст. 57 ТК РФ срочный трудовой договор должен содержать указание на обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. В представленном тексте такие основания не указаны <b>(3 балла)</b> .
<b>3</b>	В соответствии со ст. 70 ТК РФ срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Должность офис-менеджера под установленные исключения не подпадает, поэтому работнику, принимаемому на такую должность, не может быть установлен испытательный срок 120 календарных дней <b>(5 баллов)</b> .
<b>4</b>	Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы единовременно в конце месяца является нарушением. <b>(6 баллов)</b> .

<b>5</b>	Согласно ст. 108 ТК РФ перерыв для отдыха и питания должен быть предоставлен продолжительностью от 30 минут до 2 часов. Предоставление перерыва продолжительностью 15 минут является нарушением. <b>(3 балла)</b> .
<b>6</b>	В силу прямого указания ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. <b>(4 балла)</b> .
Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)	
Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)	
<b>Итого за 1 задачу</b>	
<b>Задача 2.</b>	
<p>Ниже приведены юридические советы, каждый из которых содержит как минимум одну ошибку. Выявите ошибки и опишите их. Переформулируйте советы так, чтобы они стали соответствовать законодательству.</p> <p>1. При устройстве на работу работнику всегда нужно обращать внимание на то, кто подписывает с ним трудовой договор. Работодателем является директор организации, поэтому ни в коем случае нельзя допускать, чтобы договор подписывал кто-то другой. Трудовые отношения тесно связаны с личностью, поэтому ни работник, ни работодатель не вправе перепоручить свои обязанности другому лицу. <b>(максимум 5 баллов)</b>.</p> <p>2. Работодателю при решении вопроса о приеме на работу женщины следует обязательно осведомиться, не находится ли она в состоянии беременности. В соответствии с действующим законодательством беременной женщине работодатель обязан выдать письменный отказ в приеме на работу с разъяснением, что в период беременности женщине следует заботиться о своем здоровье и здоровье своего ребенка и не следует работать по трудовому договору. <b>(максимум 5 баллов)</b>.</p> <p>3. По общему правилу условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон, однако работодателю следует помнить, что в период кризиса можно уведомить работника об изменении условий трудового договора в одностороннем порядке в случае возникновения на то причин экономического, организационного или технологического характера. При отказе работника от работы в изменившихся условиях его можно будет уволить без выходного пособия. <b>(максимум 5 баллов)</b>.</p> <p>4. По общему правилу в случае производственной необходимости работника без его специального согласия можно привлекать к сверхурочной работе, т.е. к работе за пределами рабочего времени. Такая работа оплачивается в повышенном размере – не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее, чем в двойном размере за последующие часы работы. При этом не подлежит оплате работа, выполняемая в нарушение установленных законом ограничений, а именно: продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. <b>(максимум 5 баллов)</b>.</p> <p>5. Работодателю следует грамотно взвешивать свои издержки в случае, если он не готов вовремя выплачивать заработную плату работникам. В случае, если работодатель задержит выплату заработной платы, у работников появится право требовать компенсации за задержку выплат в размере 1/300 ставки рефинансирования от суммы задержанной заработной платы за каждый день просрочки. К счастью, если задержка составит менее месяца, сумма компенсации будет небольшой, а иная ответственность за подобные действия законодательством не предусмотрена. <b>(максимум 5 баллов)</b>.</p>	
<b>1</b>	<p><b>Ошибка:</b> Работодателем является организация, в которую устраивается работник, а не ее генеральный директор (ст. 20 ТК РФ). <b>(2 балла)</b>.</p> <p><b>Исправленный совет:</b> «При устройстве на работу работнику всегда нужно обращать внимание на то, кто подписывает с ним трудовой договор. Со стороны работодателя трудовой договор должен быть подписан уполномоченным лицом. Уполномоченным лицом является руководитель (генеральный директор, президент, председатель и т.п.), действующий в соответствии с уставом организации от ее имени без доверенности, либо иное лицо, прямо наделенное соответствующими полномочиями по доверенности. Если трудовой договор со стороны работодателя будет подписан</p>

**Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.**

	неуполномоченным лицом, работодатель сможет применить правовые последствия, предусмотренные ст. 67.1 ТК РФ». (3 балла).
2	<p><b>Ошибка:</b> Работодатель не вправе отказать женщине в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ), поэтому вопрос о состоянии беременности не имеет отношения к приему на работу. (2 балла).</p> <p><b>Исправленный совет:</b> «Работодателю следует помнить, что в соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Работодатель вправе в целях надлежащего предоставления установленных законом гарантий уточнить у женщины-соискателя, не находится ли она в состоянии беременности, но не вправе отказать ей в приеме на работу по этому основанию. По письменному требованию соискателя, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования». (3 балла).</p>
3	<p><b>Ошибка:</b> Порядок изменения условий трудового договора регулируется ст. 74 ТК РФ и не связывается с периодом кризиса. Одностороннее изменение условий трудового договора возможно только в случае, если произошли организационные или технологические изменения условий труда, не позволяющие сохранить трудовой договор в прежнем виде. (2 балла).</p> <p><b>Ошибка:</b> В случае отказа от работы в новых условиях трудовые отношения с работником прекращаются в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, и работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ). (1 балл).</p> <p><b>Исправленный совет:</b> «По общему правилу условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон, однако работодателю следует помнить, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника». (2 балла).</p>
4	<p><b>Ошибка:</b> По общему правилу работодатель не вправе привлечь работника к сверхурочной работе без письменного согласия (ст. 99 ТК РФ). (1 балл).</p> <p><b>Ошибка:</b> Работа, выполненная работником в нарушение установленных законом ограничений по времени должна быть оплачена в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 152 ТК РФ). (2 балла).</p> <p><b>Исправленный совет:</b> «Работодателям для привлечения работников к сверхурочной работе по общему правилу надлежит получать у таких работников письменное согласие, а также следует оплачивать весь период сверхурочной работы в повышенном размере, независимо от соблюдения ограничений по продолжительности такой работы». (2 балла).</p>
5	<p><b>Ошибка:</b> Размер компенсации за задержку заработной платы с 03 октября 2016 года составляет 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от задержанной суммы за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). (2 балла).</p> <p><b>Ошибка:</b> Частями 6 и 7 ст. 5.27 КоАП РФ за задержку выплаты заработной платы предусмотрена административная ответственность, а ст. 145.1 УК РФ – уголовная ответственность. (2 балла).</p> <p><b>Исправленный совет:</b> «Работодателям следует помнить, что действующим законодательством предусмотрена не только материальная, но также административная и уголовная ответственность за задержку выплаты заработной платы работникам, поэтому заработную плату следует выплачивать в установленные сроки». (1 балл).</p>
Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)	
Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)	
<b>Итого за 2 задачу</b>	
<b>Задача 3.</b>	
Менеджер по управлению персоналом провел собеседование с претендентами на должность помощника заместителя директора: 17 летней Александрой и 20 летней Марией, которая являлась инвалидом 2 группы. На	

	<p>работу девушки устраиваются впервые. Собеседование прошли обе. Им было предложено на следующий день принести документы, без предъявления которых трудовой договор с ними, по словам менеджера, не может быть заключен:</p> <p align="center">- паспорт; трудовая книжка; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, заполненную анкету с информацией обо всех ближайших родственниках с местами работы.</p> <p>Из проекта трудового договора, предоставленного им для ознакомления, следует, что работникам будет установлен испытательный срок, продолжительностью 2 месяца; отпуск предоставляется по истечению 6 месяцев с момента заключения трудового договора продолжительностью 28 календарных дней; режим работы: с 10.00 – 19.00 с перерывом на обед с 14.00 - 15.00.</p> <p>Дайте оценку правомерности требований менеджера по управлению персоналом и законности условий трудового договора.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие документы должны быть представлены указанными претендентами на работу? <b>(максимум 7 баллов).</b></li> <li>2. Каковы правила установления испытательного срока? <b>(максимум 4 баллов).</b></li> <li>3. Особенности предоставления основного ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников <b>(максимум 7 баллов).</b></li> <li>4. Какой режим работы мог быть установлен для данных работников? <b>(максимум 7 баллов).</b></li> </ol>
<p align="center"><b>1</b></p>	<p align="center"><b>Какие документы должны быть представлены указанными претендентами на работу?</b></p> <p>В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора менеджер мог потребовать: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Поскольку Александра и Мария устраиваются на работу впервые, трудовую книжку и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования должен оформить сам работодатель.</p> <p>Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Соответственно анкету требовать было незаконно.</p> <p>Помимо этого в соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра, который осуществляются за счет средств работодателя. Поэтому для оформления трудовых отношений с Александрой необходимо предоставления соответствующей медицинской справки.</p> <p>В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПРИ) или индивидуальной программой абилитации инвалида (ИПАИ). Таким образом, работодателю также предоставляется ИПРИ или ИПАИ <b>(не более 7 баллов).</b></p>
<p align="center"><b>2</b></p>	<p align="center"><b>Каковы правила установления испытательного срока?</b></p> <p>В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.</p> <p>При этом испытание не может быть установлено для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет. Таким образом, для Александры данные условия трудового договора будут являться незаконными <b>(не более 4 баллов).</b></p>
<p align="center"><b>3</b></p>	<p align="center"><b>Особенности предоставления основного ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников.</b></p>

	<p>По общему правилу в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.</p> <p>Но в соответствии со ст. 267 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.</p> <p>В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней <b>(не более 7 баллов)</b>.</p>
<p><b>4</b></p>	<p align="center"><b>Какой режим работы мог быть установлен для данных работников?</b></p> <p>В соответствии со ст. 92 ТК РФ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом трудовым законодательством регламентируется и продолжительность ежедневной работы (смены), которая не может быть более 7 часов.</p> <p>Продолжительность еженедельной работы работников, являющихся инвалидами II группы, также не может превышать 35 часов в неделю. Однако, в отличие от несовершеннолетних, оплата производится как за полное рабочее время (ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ).</p> <p>Максимальная ежедневная работа определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ), т.е. индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПРИ). <b>(не более 7 баллов)</b>.</p>
<p align="center">Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)</p>	
<p align="center">Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)</p>	
<p align="center"><b>Итого за 3 задачи</b></p>	
<p align="center"><b>Задача 4.</b></p> <p>Правомерно ли включение в правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) организации следующих условий:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Все работники организации работают с ненормированным рабочим днем в соответствии с утвержденным графиком. Так, сотрудники бухгалтерии каждый второй четверг месяца работают с 09.00 до 21.00. В связи данным режимом им предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня». <b>(максимум 8 баллов)</b>.</li> <li>2. «В случае отсутствия на работе работник обязан сообщить о причинах и продолжительности отсутствия своему непосредственному руководителю или в отдел кадров организации. При невыполнении данного требования, на следующий день работодатель вправе издать приказ об увольнении работника за прогул» <b>(максимум 8 баллов)</b>.</li> <li>3. В последнюю субботу апреля все работники организации участвуют в субботнике по обустройству близлежащей территории с выплатой в следующем месяце премии. Работники, не принимавшие участия в субботнике без уважительных причин, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности <b>(максимум 5 баллов)</b>.</li> <li>4. «Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Организации и принимаются работодателем после получения согласия выборного профсоюзного органа. При отсутствии согласия выборного профсоюзного органа, проводится процедура согласования» <b>(максимум 4 баллов)</b>.</li> </ol>	
<p><b>1</b></p>	<p><b>«Все работники организации работают с ненормированным рабочим днем в соответствии с утвержденным графиком. Так, сотрудники бухгалтерии каждый второй четверг месяца работают с 09.00 до 21.00. В связи данным режимом им предоставляется дополнительный</b></p>

**оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня».**

Данное условие ПВТР незаконно.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым *отдельные работники* могут по распоряжению работодателя при необходимости *эпизодически* привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, данный режим:

- во-первых, не может касаться всех работников организации,
- во-вторых, «периодически» исключает системность и заранее известный график работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени **(не более 8 баллов)**.

**2 «В случае отсутствия на работе работник обязан сообщить о причинах и продолжительности отсутствия своему непосредственному руководителю или в отдел кадров организации. При невыполнении данного требования, на следующий день работодатель вправе издать приказ об увольнении работника за прогул».**

Правила внутреннего трудового распорядка могут содержать условие, обязывающее работника при невозможности явиться на работу предупредить о своем отсутствии.

Однако негативные последствия не могут наступать автоматически без выяснения причин отсутствия на работе и причин непредупреждения о предстоящем отсутствии. Увольнение за прогул в любом случае возможно только в соответствии с пп. а) п.1 ст. 81 ТК РФ (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)) и при соблюдении порядка применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 183 ТК РФ).

Если отсутствие на работе невозможно квалифицировать как прогул, но работник, имея возможность, не предупредил работодателя о предстоящем отсутствии, последствия могут быть лишь в виде таких мер дисциплинарного взыскания как замечание или выговор. **(не более 8 баллов)**

**3 В последнюю субботу апреля все работники организации участвуют в субботнике по обустройству близлежащей территории с выплатой в следующем месяце премии. Работники, не принимавшие участия в субботнике без уважительных причин, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.**

Участие в субботнике предполагает: а) работу в выходной день; б) по не обусловленной трудовым договором трудовой функции; в) без согласия работников. Подобная ситуация возможна только в порядке привлечение работодателем работника к сверхурочной работе в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в

**Олимпиада для студентов и выпускников – 2017 г.**

	<p>случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.</p> <p>Кроме того, данная ситуация подпадает под понятие принудительного труда, данное как в Конвенции МОТ № 29 (1930) «Относительно принудительного или обязательного труда», так и в ст. 4 ТК РФ. Принудительный труд, под которым понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания, - запрещен <b>(не более 5 баллов)</b>.</p>
<p><b>4</b></p>	<p><b>«Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Организации и принимаются работодателем после получения согласия выборного профсоюзного органа. При отсутствии согласия выборного профсоюзного органа, проводится процедура согласования».</b></p> <p>В соответствии со ст. 190 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Ст. 372 ТК РФ предполагает направление проекта ПВТР и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.</p> <p>Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.</p> <p>Однако, в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.</p> <p>При недостижении согласия работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.</p> <p>Предусмотренный в ПВТР порядок получения согласия не соответствует предусмотренному в Трудовом кодексе РФ, однако предусматривает большие полномочия для представительного органа работников, т.е. улучшает его положение, в связи с чем является законным <b>(не более 4 баллов)</b>.</p>
<p align="center">Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)</p>	
<p align="center">Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более 25)</p>	
<p align="center"><b>Итого за 4 задачу</b></p>	