

Время выполнения задания – 180 мин., язык - русский.

**Задание 1.**

**Найдите ошибки и неточности в предложенных нормах положения об оплате труда, применяемого в организации, с учетом приведенной информации о ней. Опишите их и предложите вариант их устранения (максимум 25 баллов).**

Информация об организации

ООО «Логистика» находится в городе Москва и занимается оказанием транспортных услуг. В организации трудятся (в скобках – количество штатных единиц):

Генеральный директор (1)  
Главный бухгалтер (1)  
Администратор (1)  
Секретарь (1)  
Руководитель отдела рекламы (1)  
Специалисты отдела рекламы (2)  
Руководитель отдела продаж (1)  
Специалисты отдела продаж (2)  
Водители грузовиков (12)  
Водители легковых автомобилей (7)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

1. Настоящее положение распространяется на всех работников ООО «Логистика».
2. Основным источником средств для выплаты заработной платы работникам - фонд оплаты труда.
3. Система оплаты труда – повременная: работникам устанавливается оклад по должности, а также премии, надбавки и доплаты в процентах от оклада. Конкретные размеры окладов в соответствии со ст. 57 ТК РФ устанавливаются для каждого работника индивидуально в трудовом договоре.
4. Порядок выплаты премий:
  - Премии выплачиваются с целью усиления заинтересованности работников организации в повышении производительности своего труда и качества выполняемых работ, в проявлении профессиональной инициативы, совершенствовании методик организации труда и укреплении трудовой дисциплины.
  - За добросовестный подход к труду, интенсивность и опыт работы всем работникам ежемесячно выплачивается премия в размере 10% должностного оклада.
  - В случае совершения дисциплинарного проступка работник лишается права на получения данного вида премии.
  - Данная выплата является частью заработной платы и выплачивается не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается премия.
5. Порядок выплаты надбавок:
  - Надбавки выплачиваются работникам за работу во вредных условиях труда, установленных на основании карт аттестации рабочих мест от 23 мая 2014 года.

## Олимпиада НИУ ВШЭ для студентов и выпускников – 2018 г.

- *Надбавка за тяжелые работы составляет 3% от оклада.*
- *Надбавка за работу с источниками повышенной опасности составляет 5% от оклада.*
- *Надбавка за напряженность труда составляет 10% от оклада.*

### 6. Порядок начисления и выплаты доплат:

- *Доплаты являются выплатами компенсационного характера и устанавливаются за особый режим работы или особые условия труда.*
- *За сверхурочную работу устанавливается доплата в размере 50% от часовой ставки, исчисленной из оклада, за первые два часа сверхурочной работы и в размере 100% от часовой ставки, исчисленной из оклада, за последующие часы сверхурочной работы.*
- *Ежемесячная доплата за работу со сведениями, составляющими коммерческую тайну, выплачивается в размере от 10% до 30% от оклада на основании распоряжения генерального директора.*
- *Размеры доплаты за совмещение профессий или должностей и в иных случаях поручения работнику дополнительной работы устанавливаются по соглашению сторон индивидуально для каждого случая.*

*7. Настоящее Положение действует со дня его утверждения. Изменения в настоящее Положение могут быть в любой момент внесены работодателем путем издания соответствующего приказа.*

### Задание 2.

**Для каждого из приведенных ниже высказываний укажите, является ли оно цитатой из Трудового кодекса РФ или из Европейской социальной хартии (пересмотренной, Совет Европы, 1996 г.) (максимум 25 баллов)**

2.1. «В целях обеспечения эффективного осуществления реализации права всех работников на защиту достоинства в период работы... [необходимо]... содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения» - **максимум 5 баллов**

2.2. «Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда» - **максимум 5 баллов**

2.3. «Инвалиды имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества» - **максимум 5 баллов**

2.4. «К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как ... он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: ... нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере» - **максимум 5 баллов**

2.5. «Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время» - **максимум 5 баллов**

**Задание 3.**

Дайте оценку правомерности действий работодателя и работника, в том числе ответив на вопросы, приведенные ниже (максимум 25 баллов):

- Какое решение в данном случае должен вынести суд? Обоснуйте свой ответ (не более 8 баллов).
- Можно ли в данном случае говорить о нарушении каких-либо принципов трудового права и если да – то каких? (не более 4 баллов).
- Правомерно ли было отсутствие Н.И. Карпова на работе после 17.12.2017 г.? (не более 7 баллов).
- В каких случаях работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться? (не более 6 баллов).

Н.И. Карпов был принят на работу 01.06.2016 г. в ООО «Линк» на должность заместителя директора по продажам и маркетингу с должностным окладом 40 000 руб. Дата выплаты ему заработной платы была установлена 01 и 16 число каждого месяца. С 15.09.2017 г. по 30.11.2017 г. работодатель без каких либо объяснений перестал выплачивать заработную плату Н.И. Карпову. 17.12.2017 г. Карпов заказным письмом (с уведомлением о вручении) направил работодателю уведомление о приостановлении работы до дня выплаты ему задержанных работодателем сумм заработной платы и с 18.12.2017 г. на работу не выходил. 21.12.2017 г. с адреса электронной почты директора ООО «Линк» Н.И. Карпову пришло письмо о готовности ООО «Линк» произвести выплату задержанной заработной платы в день его выхода на работу. Тем не менее, Н.И. Карпов на работу не вышел. 25.12.2017 г. директор ООО «Линк» издал приказ об увольнении Карпова за прогулы. Карпов 15.01.2018 г. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, в котором потребовал восстановить его на работе, взыскать задолженность по заработной плате и компенсировать моральный вред.

**Задание 4.**

Какие из приведенных ниже высказываний классиков трудового и социального права сохраняют свою актуальность в настоящее время (соответствуют современной ситуации, действующему законодательству и др.)? Обоснуйте свой ответ (максимум 25 баллов).

4.1 «У нас нет ни специальных судов для разбора споров, возникающих из трудовых отношений, ни примирительных камер. Их введение не раз проектировалось, но проекты даже не доходили до законодательных учреждений». (Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль: Тип. Губ. правл., 1913) - максимум 5 баллов.

4.2. «Хозяйская власть не составляет исключения из общего правила; она, как всякая власть над человеком, воспринимается правосознанием не только как правомочие, но также как функция и служение. [...Хозяйская власть -] не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положение, занимаемое им, как главой предприятия, по отношению к остальным лицам, входящим в состав данной социальной единицы. [...] Подчиняясь по трудовому договору хозяйской власти, современный работник не отдает себя и свою рабочую силу на милость и усмотрение работодателя, а вправе ожидать, что предъявляемые ему требования и приказания не будут нарушать ни его прав, ни обязанностей хозяина, ни должного порядка предприятия, что они не будут посягать на неотчуждаемые личные блага или выходить из пределов тех задач предприятия, осуществлению которых работник обязался содействовать, одним словом - что хозяин будет пользоваться своей властью правомерно и целесообразно»

## Олимпиада НИУ ВШЭ для студентов и выпускников – 2018 г.

(Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль: Тип. Губ. правл., 1913) - **максимум 5 баллов.**

4.3. «Самый размер штрафов нередко совсем не определялся заранее; в правилах многих фабрик г. Янжул встретил лаконическую статью: "Замеченные в нарушении фабричных правил штрафуются по усмотрению хозяина" - и только. Положение хозяина и рабочего на фабрике г. Янжул характеризует следующим образом: «хозяин фабрики - неограниченный властитель и законодатель, которого никакие законы не стесняют, и он часто ими распоряжается по-своему; рабочие ему обязаны "беспрекословным повиновением", - как гласят правила одной фабрики» (Янжул ИМ. Фабричный быт Московской губернии. СПб, 1884. Ч. XIX. С. 83. - Цит. по: Туган-Барановский М.И. Избранное. М.: Наука, 1997. С. 394) - **максимум 5 баллов.**

4.4. «Не должны включаться в коллективный договор системы оплаты труда..., не утвержденные правительством» (Пашерстник А.Е. Коллективный договор. М.: Издательство АН СССР, 1951. С. 84) - **максимум 5 баллов.**

4.5. «В действующем законодательстве... отсутствуют гарантии общего значения, которые давали бы право... гражданину путем обращения к определенному государственному органу потребовать работы, соответствующей его способностям, знаниям и навыкам» (Гинцбург Л.Н. Некоторые проблемы трудового права в свете решений XXII съезда КПСС // Правоведение. 1963. № 2. С. 79) - **максимум 5 баллов.**

