

Задача 1. Егорова была принята в ДЮСШ на должность спортсмена-инструктора. Проработав полгода, она узнала, что в отношении её на имя директора ДЮСШ от лица его заместителя по спортивной работе подана служебная записка. Из содержания записки следует, что Егорова в последние три месяца своей работы не выполняет в должной мере индивидуальный план, связанный с подготовкой тренировочных и соревновательных мероприятий, и поэтому необходимо рассмотреть вопрос о расторжении с Егоровой трудового договора по основанию несоответствия занимаемой должности.

Вопросы:

1. Чем следует руководствоваться работодателю при решении вопроса о расторжении трудового договора с работником по причине несоответствия занимаемой должности, чтобы избежать нарушения трудового законодательства?
 2. Какие условия необходимо соблюсти работодателю для того, чтобы должностные обязанности стали обязательными для исполнения работником?
 3. Какие меры могут быть предприняты администрацией ДЮСШ в отношении Егоровой в случае ненадлежащего исполнения ею трудовых обязанностей?
 4. Каковы правовые последствия для работодателя в случае внесения в трудовую книжку работника неправильной формулировки основания увольнения?
- Обоснуйте Вашу правовую позицию.

1. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации подтверждается результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе.
(п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п.3 постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004 г.).
(до 5 баллов).

2. Для того чтобы должностные обязанности стали обязательными для исполнения работником, необходимо соблюсти следующие условия:
1) трудовые обязанности работника должны быть документально закреплены;
2) работник должен знать о своих трудовых функциях, то есть должен быть ознакомлен с ними под роспись. При этом именно работодатель обязан ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).
(до 5 баллов).

3. В случае ненадлежащего исполнения Егоровой возложенных трудовым договором, должностной инструкцией трудовых обязанностей, работодатель вправе привлечь её к дисциплинарной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ. Руководствуясь указанной статьёй, первоначально работодатель может применить дисциплинарное взыскание в виде замечания. При повторном неисполнении этих обязанностей работодатель может применить дисциплинарное взыскание в виде выговора. При последующем неисполнении трудовых обязанностей работодатель вправе уволить Егорову за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5

	ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При этом привлечение к дисциплинарной ответственности должно производиться с соблюдением порядка, установленного ст. 193 ТК РФ: - до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт; - непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания; - 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; - дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка; - за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание; - приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. (до 10 баллов) 4. Некорректная формулировка, внесенная при увольнении работника в трудовую книжку, может стать причиной, препятствующей его дальнейшему трудоустройству, что является достаточным поводом для обращения работника в суд. В случае вынесения решения в пользу работника, суд обяжет бывшего работодателя выплатить работнику среднюю зарплату за тот период времени, в течение которого работник не мог трудоустроиться (ст. 394 ТК РФ). Помимо этого, суд по инициативе истца может обязать работодателя выплатить денежную компенсацию морального вреда. Выплата всех компенсаций проводится на основании приказа, который, в свою очередь, издается на основании решения суда. Кроме того, работодатель при некорректной формулировке увольнения обязан изменить дату увольнения. Датой прекращения трудового договора должна стать дата, с которой действительной является новая формулировка. Если же гражданин к моменту вынесения судебного решения уже устроился на новое место работы, то дата увольнения должна предшествовать дню заключения трудового договора с новым работодателем (ст. 394 ТК РФ). (до 5 баллов) Юридические ошибки (минус три балла за ошибку) Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более максимального балла за каждый ответ)		
№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
	Задача 2. Славин, спортсмен-легкоатлет, во время очередной тренировки спортивной команды на летнем стадионе был укушен бродячей собакой, которую пытался прогнать с места проведения тренировки. Вопросы: 1. Можно ли считать событие, произошедшее со Славиным, несчастным случаем? 2. Какими правовыми актами следует руководствоваться работодателю при несчастном		

случае со спортсменом? 3.Какие меры должен предпринять руководитель спортивной организации в сложившейся ситуации? 4.Допустимо ли лично участие Славина в расследовании произошедшего с ним несчастного случая?	
1.Можно считать несчастным случаем. Укусы и другие телесные повреждения включены в перечень несчастных случаев(ст. 227ТК РФ, ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаях на производстве и профзаболеваний»). (до 5 баллов)	2.При несчастном случае со спортсменом работодателю следует руководствоваться соответствующими статьями Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» и Приказом Министерства спорта РФ от 13.07.2016 № 808 «Об утверждении порядка расследования и учёта несчастных случаев, произошедших с лицами, проходящими спортивную подготовку». При этом, Приказ Министерства спорта РФ от 13.07.2016 № 808 подлежит применению только в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ(из-за имеющихся расхождений отдельных его положений с действующим ТК РФ). (до 10 баллов)
3.В сложившейся ситуации руководитель спортивной организации обязан: немедленно организовать первую помощь пострадавшему и, при необходимости, доставку его в медицинскую организацию; принять неотложные меры по предотвращению чрезвычайной ситуации, в том числе аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; принять меры по фиксации до начала расследования несчастного случая обстановки, какой она была на момент происшествия (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия); принять меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай; проинформировать о несчастном случае в зависимости от ведомственной принадлежности данной организации орган местного самоуправления, орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта, Министерство спорта Российской Федерации, а также законных представителей пострадавшего (при их наличии), заказчика услуг по спортивной подготовке (при его наличии); принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования (Ст. 228 ТК РФ, п. 4 Приказа Министерства спорта РФ № 808 «Об утверждении порядка расследования и учёта несчастных случаев, произошедших с лицами, проходящими спортивную подготовку»). (до 5 баллов).	4.Допустимо. Согласно п. 10-11 ст. 229 ТК РФ каждый пострадавший в результате несчастного случая, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда законный представитель или иное доверенное

Олимпиада НИУ ВШЭ для студентов и выпускников – 2018 г.

	лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования. Применительно к спортсменам, такое право закреплено в п. 14 Приказа Министерства спорта РФ № 808 «Об утверждении порядка расследования и учёта несчастных случаев, произошедших с лицами, проходящими спортивную подготовку». Согласно указанному документу каждый совершеннолетний пострадавший, законные представители несовершеннолетнего пострадавшего имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая (без включения в состав комиссии), а также на ознакомление с материалами расследования несчастного случая»(до 5 баллов). Юридические ошибки (минус три балла за ошибку) Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, (плюс 1 за каждую ссылку, но не более максимального балла за каждый ответ)		
№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
Задача 3. Федерация хоккея России выслала Спортивному Клубу «Дружба» вызов хоккеиста М. в спортивную сборную команду Российской Федерации для участия в международных соревнованиях. Ему сообщили, что заработная плата клубом ему выплачиваться не будет, т.к. он в этот период не будет участвовать в матчах клуба и будет получать заработную плату в федерации. Он решил проконсультироваться у юриста. Вы этот юрист. Ответьте на вопросы М. Вопросы: 1. Обязан ли спортивный клуб, получив вызов, направить хоккеиста в сборную? Каким нормативным правовым актом регулируются действия клуба в данном случае? (до 6 баллов) 2. Будет ли сохранено рабочее место в спортивном клубе за хоккеистом на период нахождения в сборной? Распространяется ли это правило на тренеров, направленных в сборную? (до 5 баллов) 3. Обязан ли спортивный клуб выплачивать хоккеисту заработную плату за время нахождения в сборной команде? Каким нормативным правовым актом регулируются действия клуба в данном случае? (до 6 баллов) 4. Влияет ли режим работы на расчет средней заработной платы? Какой календарный период времени берется для расчета средней заработной платы? Какие выплаты не берутся в расчет для расчета средней заработной платы? (до 8 баллов) Обоснуйте свой ответ. При необходимости, дайте ссылки на Трудовой кодекс РФ, другие нормативные правовые акты, судебную практику.			
1.	1. Обязан ли спортивный клуб, получив вызов, направить хоккеиста в сборную? Каким нормативным правовым актом регулируются действия клуба в данном случае? Да, обязан. Вызов должен поступить в спортивный клуб от общероссийской спортивной федерации. Эта обязанность клуба закреплена в Трудовом кодексе. Ч.1 статьи 348.6 ТК РФ устанавливает, что работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд. При направлении необходимо получить согласие спортсмена в письменной форме. (до 6 баллов)		
	2. Будет ли сохранено рабочее место в спортивном клубе за хоккеистом на период		

нахождения в сборной? Распространяется ли это правило на тренеров, направленных в сборную? Да, будет. Рабочее место сохраняется за спортсменом в период: переезда к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, участия в спортивном мероприятии. Данное правило распространяется и на тренеров. Этот вопрос урегулирован в ч.2 статьи 348.6 ТК РФ. (до 5 баллов)			
3. Обязан ли спортивный клуб выплачивать хоккеисту заработную плату за время нахождения в сборной команде? Каким нормативным правовым актом регулируются действия клуба в данном случае? Да, спортивный клуб обязан выплачивать хоккеисту заработную плату в течение срока действия трудового договора, несмотря на его отсутствие на рабочем месте. Оплачиваются также периоды: проезда к расположению спортивной сборной команды и обратно, время участия в спортивных мероприятиях в составе команды. Это закреплено в ч.2 статьи 348.6 ТК РФ. (до 6 баллов)			
4. Влияет ли режим работы на расчет средней заработной платы? Какой календарный период времени берется для расчета средней заработной платы? Какие выплаты не берутся в расчет для расчета средней заработной платы? Нет, режим работы не влияет на расчет средней заработной платы. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Это установлено в ч. 3 статьи 139 ТК РФ. В соответствии с п.3 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). (до 8 баллов)			
Юридические ошибки (минус три балла за ошибку)			
Корректные ссылки на статьи ТК РФ (плюс 1 за каждую ссылку, но не более максимального балла за каждый ответ)			
Итого за 3 задачу			
№	Оцениваемые параметры (точность правовых формулировок)	Балл	Примечание
Задача 4. Допинг-комиссар не смог найти бадминтониста А. для прохождения тестирования на допинг, так как он уехал в неизвестном направлении. До этого случая, допинг-комиссары его всегда могли найти. Спортивный клуб сообщил, что расторгает с А. трудовой договор. Вопросы: 1. Дайте легальное понятие допинга (до 5 баллов) 2. Дайте легальное понятие допинг-контроля. (до 5 баллов) 3.Перечислите обязанности спортсмена в сфере соблюдения общероссийских антидопинговых правил. (до 10 баллов) 4. Возможно ли прекращение с А. трудового договора в этом случае? (до 5 баллов)			

Обоснуйте свой ответ. При необходимости, дайте ссылки на Трудовой кодекс РФ, другие нормативные правовые акты, судебную практику.

4. Возможно ли прекращение с А. трудового договора в этом случае? Каковы дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом?

Да, возможно. В данном случае А. нарушил общероссийские антидопинговые правила, а именно: обязанность в любое время быть доступными для взятия проб. Даже за однократное нарушение антидопинговых правил возможно прекращение трудового договора.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора со спортсменом являются:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации. (Статья 348.11 ТК РФ.) **(до 5 баллов)**

Корректные ссылки на статьи ТК РФ(плюс 1 за каждую ссылку, но не более максимального балла за ответ)

Итого за 4 задачу