

ОЛИМПИАДА НИУ ВШЭ для студентов и выпускников 2018 г.

Уточненные критерии оценки ответов

Профиль: Правовое обеспечение управления персоналом, код 2106

ЗАДАЧА 1.

Решение.

В представленном тексте положения об оплате труда содержатся следующие ошибки:

1. Поскольку система оплаты труда включает не только оклад, но и стимулирующие выплаты (премии), она является не повременной, а повременно-премиальной (**1 балл**).

2. Премия за добросовестный подход к труду, интенсивность и опыт работы в соответствии с абз. 2 п. 4 выплачивается всем работникам, что противоречит определению премии, приведенному в абз. 1 п. 4 Положения. Для данного вида премии необходимо установить критерии, при соответствии которым работник получает право на получение этой премии (**до 4 баллов**).

3. Абз. 3 п. 4 Положения содержит нормы о лишении работника премии, что может быть расценено контролирующим органом как дисциплинарное взыскание, не предусмотренное ТК РФ. Норму о том, что право на премию не возникает у работника, имеющего в соответствующий период дисциплинарное взыскание, следует включать в число критериев для выплаты премии (**до 4 баллов**).

4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. В абз. 4 п. 4 Положения эта норма нарушена (**до 3 баллов**).

5. В 2014 году не могла быть проведена аттестация рабочих мест (абз. 1 п. 5 Положения), так как с 01.01.2014 вступил в силу Федеральный закон №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда (**до 3 баллов**).

6. В абзацах 2-4 п. 5 Положения не учтена норма ст. 147 ТК РФ, в соответствии с которой минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (**до 4 баллов**).

7. Положение не содержит порядка индексации заработной платы работников. Следовало закрепить такой порядок с указанием ориентиров

(индекс потребительских цен, статистический показатель инфляции или иное) (до 3 баллов).

8. П. 7 Положения не учитывает, что в соответствии со ст. 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (до 3 баллов).

ЗАДАЧА 2.

Решение.

1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. (ст. 26) – 5 баллов
2. Трудовой кодекс РФ 2001 г. (ст. 3) – 5 баллов
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. (ст. 15) – 5 баллов
4. Трудовой кодекс РФ 2001 г. (ст. 4) – 5 баллов
5. Трудовой кодекс РФ 2001 г. (ст. 262.1) – 5 баллов

ЗАДАЧА 3.

Решение.

1. Ответы:

Краткий ответ – до **4 баллов**, например: *Суд вынесет решение в пользу Карпова (восстановить Карпова на работе, взыскать с ООО «Линк» в пользу него задолженности по выплате заработной платы, компенсации за весь период ее задержки и компенсации морального вреда).*

Аргументированный ответ – до **8 баллов**, например: *Согласно ч. 5 ст. 142 ТК РФ, работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Карповым процедура приостановления работы реализована в соответствии со ст. 142 ТК РФ. Поэтому вопрос о правомерности невыхода Карпова на работу сводится к тому, имеет ли он законные основания считать сообщение, пришедшее с адреса электронной почты директора ООО «Линк» - «письменным уведомлением работодателя» о такой готовности. Представляется, что в условиях задачи ничто не указывает ни на возможности идентификации отправителя (если сообщение не подписано ЭЦП или не имеет иных современных средств идентификации отправителя, с данного адреса эл. почты сообщение мог отправить широкий круг лиц, в*

т.ч. не имеющие полномочий представлять работодателя в отношениях с Карповым). Также нет указания в задаче и на подтверждения получения лично Карповым данного сообщения по эл. почте. Таким образом, у суда будут иметься основания вынести решение в пользу Карпова. В пользу Карпова будет взыскана неполученная им заработная плата, компенсация за задержку выплаты заработной платы за весь период ее задержки. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. В силу ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Карпову будет возмещен моральный вред в связи с незаконным увольнением и за задержку выплаты заработной платы.

2. В данном случае работодателем нарушены принцип своевременности и полноты оплаты труда - **4 балла**

3. Да, его отсутствие было правомерным - до **5 баллов**. Если в ответе дополнительно пояснено, что при определенных условиях (т.е. в случае наличия условий для идентификации работодателя как отправителя сообщения о готовности выплатить зарплату и доказательств получения Карповым данного сообщения) в период после 21.12.2017 г. невыход Карпова на работу мог бы рассматриваться как неправомерный – до **7 баллов**.

4. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться – до **5 баллов**. При более развернутом ответе (например, со ссылкой на положения ст. 236 ТК РФ, прямо или косвенно, при их пересказе и проч.) – **6 баллов**.

ЗАДАЧА 4.

Решение.

1. до 4 баллов, если просто указано, что данная цитата соответствует современному положению дел; 5 баллов, если указано, что в качестве аналога примирительных камер можно в определенном смысле рассматривать КТС.

2. до 5 баллов, если указано, что данная цитата соответствует современному положению дел.

3. до 5 баллов, если указано, что данная цитата НЕ соответствует современному положению дел

4. до 5 баллов, если указано, что данная цитата НЕ соответствует современному положению дел

5. до 4 баллов, если в ответе просто указано, что данная цитата в целом соответствует современному положению дел. За качественную, юридически корректную аргументацию разрешено добавить 1 балл (итого 5 баллов).