

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 10:50:46
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169346d2ba451f053

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В. Ф. Яковлева
от 26.06.2023 года

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования –
программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

ЧАСТЬ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИКИ	
КАФЕДРА:	Кафедра трудового права
АВТОРЫ:	<i>Головина Светлана Юрьевна., д.ю.н., заведующий кафедрой трудового права</i>

Государственная итоговая аттестация проводится в форме государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы.

Виды оценочных средств для государственного экзамена:

- теоретическое задание;
- практическое задание.

Примеры оценочных средств, используемых для государственного экзамена и их выполнения:

1. Теоретическое задание:

Государственные гарантии в сфере оплаты труда

Решение:

Основные государственные гарантии по оплате труда установлены в ст. 130 Трудового кодекса РФ.

1. Величина минимального размера оплаты труда — МРОТ.

МРОТ представляет собой гарантированную каждому работнику, полностью отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), минимальную установленную законом величину заработной платы.

МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом. Согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Трудовой кодекс РФ в ст. 133.1. допускает возможность установления гарантии большего по сравнению с МРОТ размера заработной платы на уровне субъектов РФ. Такая величина называется минимальной заработной платой.

Минимальный размер заработной платы устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ и должен быть не ниже МРОТ.

2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. В качестве такой меры ст. 134 Трудового кодекса РФ называет индексацию (повышение) заработной платы в связи ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок индексации заработной платы зависит от того, является ли работодатель государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением: если является, то для него порядок индексации заработной платы определяется нормативными правовыми актами, принимаемыми государственными или муниципальными органами; если нет, то коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами самого работодателя.

Индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Работодатель, не относящийся к бюджетной сфере, не вправе

лишать работников предусмотренной законом гарантии индексации заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

3. Установление ограничений перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по инициативе работодателя.

Удержание из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных самим Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В статье 137 ТК РФ в качестве оснований удержания из заработной платы предусматривает:

- ✓ возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- ✓ погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- ✓ возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- ✓ увольнение (кроме некоторых оснований) работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

По общему правилу, предусмотренному ст. 138 Трудового кодекса РФ, все удержания из заработной платы не могут превышать 20% от начисленной заработной платы. Это ограничение применяется для случаев удержаний, предусмотренных статьей 137 Трудового кодекса РФ, а также для случаев привлечения к материальной ответственности в административном порядке по приказу (распоряжению) работодателя. В случаях, специально предусмотренных федеральными законами, может удерживаться до 50% заработной платы работника (например, при удержании по нескольким исполнительным документам).

Указанные выше ограничения по размеру удержаний из заработной платы не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускается удержание из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание.

4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.

В соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ общим правилом является выплата заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации.

В порядке исключения ст. 131 Трудового кодекса РФ допускает выплату заработной платы в неденежной форме при соблюдении следующих условий:

- Возможность выплаты заработной платы в неденежной форме предусмотрена коллективным и (или) трудовым договором.
- Основанием для выплаты конкретному работнику заработной платы в неденежной форме является его волеизъявление, подтвержденное письменным заявлением. Такое согласие может быть выражено применительно к отдельно взятой выплате, а может распространяться на период времени до отзыва работником своего согласия.
- Неденежная форма выплаты заработной платы не должна превышать 20% от начисленной работнику месячной заработной платы.
- Выплата заработной платы в неденежной форме производится продукцией, не относящейся к числу предметов, изъятых из оборота, ограниченных в обороте, к числу условных денежных единиц.

- Выплата заработной платы в неденежной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, выплата заработной платы сельскохозяйственной продукцией).
- Выплата заработной платы в неденежной форме является подходящей для личного потребления работника и его семьи или приносит ему известного рода пользу.
- При выплате работнику заработной платы в неденежной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Несоблюдение хотя бы одного из обозначенных условий влечет признание неправомерным выплаты заработной платы в неденежной форме.

5. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Гражданский кодекс РФ в ст. 64 устанавливает правило: при ликвидации организации требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работавших или работающих по трудовому договору, удовлетворяются в составе второй очереди.

6. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда. Субъектами указанного надзора являются Федеральная инспекция труда, прокуратура, федеральные и региональные органы власти в рамках внутриведомственного контроля в подчиненных им организациях.

7. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, включая материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

8. Сроки и очередность выплаты заработной платы. Общие правила определения сроков выплаты заработной платы закреплены в ст. 136 Трудового кодекса РФ. При этом в настоящее время определено минимальное количество выплат заработной платы в месяц: таких выплат должно быть не менее двух. Кроме того, в нормативном порядке определена периодичность выплат: они должны приходиться на каждую половину месяца и следовать не позднее чем через 15 дней с момента завершения периода, за который эти выплаты производятся.

Конкретные даты выплаты заработной платы должны определяться правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

2. Теоретическое задание

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

Решение:

Трудовым законодательством (глава 38 Трудового кодекса РФ) предусмотрено четыре состава материальной ответственности работодателя перед работником:

1. Незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

В данном случае работодатель привлекается к материальной ответственности в виде возмещения работнику неполученного заработка.

Незаконным лишением работника возможности трудиться Трудовой кодекс РФ признает:

- ✓ незаконное отстранение работника от работы;
- ✓ незаконное увольнение;
- ✓ незаконный перевод на другую работу;
- ✓ неисполнение или несвоевременное исполнение работодателем решения суда или государственного инспектора труда по восстановлению работника на прежней работе;
- ✓ задержку выдачи работнику при увольнении трудовой книжки;
- ✓ внесение в трудовую книжку работника неправильной формулировки причины увольнения.

При этом незаконность отстранения от работы, перевода на другую работу, увольнения устанавливаются в случае нарушения порядка осуществления соответствующих действий и (или) отсутствия оснований для них.

При указанном основании размер материальной ответственности работодателя определяется как размер неполученного либо недополученного заработка работника.

2. Причинение вреда имуществу работника (ст. 235 ТК РФ).

Речь идет об ущербе, причиненном вещам работника. Чаще всего это вещи, используемые работником с согласия работодателя в трудовой деятельности или хранящиеся у работодателя в связи с работой.

Ущерб возмещается работнику в полном объеме. Для расчета используются цены данной местности, действующие на день возмещения ущерба. Приоритетно используется денежная форма возмещения, однако при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Статья 235 Трудового кодекса РФ предусматривает определенные процедурные правила возмещения ущерба: сначала работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Последний в течение 10 дней со дня поступления такого заявления должен рассмотреть заявление и принять по нему решение. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник вправе обратиться в суд. При этом нарушение указанных процедурных правил не может являться основанием для отказа в судебной защите.

3. Задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ).

Период просрочки в данном случае рассчитывается со дня, следующего за днем, в котором должна была быть выплачена зарплата или иная выплата, и до дня фактической выплаты включительно.

Размер материальной ответственности определяется при этом как одна сто пятидесятая действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

При этом законодательно установлена возможность повышения указанного размера. Такое повышение возможно лишь посредством коллективного договора, локального нормативного акта либо трудового договора.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

Основанием для материальной ответственности в рассматриваемом случае является моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Компенсация морального вреда возможна как при нарушении личных неимущественных, так и имущественных прав работника. Форма компенсации — денежная.

Законодательно установлено правило об определении размера материальной ответственности соглашением сторон. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Критерии для определения размера компенсации либо какие-то методики его определения в трудовом праве отсутствуют, что на практике вызывает существенные затруднения в реализации данной нормы права.

1. Практическое задание:

Выпускник архитектурного колледжа Иванов был принят на работу продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. По истечении указанного срока с согласия Иванова испытательный срок был продлен еще на один месяц. В течение этого месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК РФ с формулировкой «Уволен как не выдержавший испытательный срок».

Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

Решение

Заявленные требования касаются восстановления работника на работе, т.е. признания увольнения работника по ст. 71 ТК РФ как не выдержавшего испытание незаконным.

Для разрешения данного спора необходимо сформулировать вопросы к задаче. Основным будет вопрос: «Законно ли увольнение работника по ст. 71 ТК РФ как не выдержавшего испытание?».

Для выяснения наличия основания для увольнения необходимо установить, правомерно ли работнику установлен испытательный срок при приеме на работу, соблюден ли порядок его установления, не превышает ли он установленный законодательством срок, нет ли запрета на установление испытания данному работнику.

Следующий вопрос: допускает ли законодатель возможность продления испытания, и в каком порядке?

Данную задачу следует решать на основании ст. 70, 71, 394 ТК РФ.

Прежде всего, следует учесть, что закон ограничивает возможность установления испытания при приеме на работу. В ст. 70 ТК РФ фиксирует перечень лиц, которым испытательный срок не устанавливается. В частности, это лица, получившие среднее профессиональное образование, впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования. Таким образом, гарантия действует при наличии совокупности условий: наличие статуса выпускника, заключение трудового договора с условием работы по полученной специальности и годичный срок со дня окончания учебного заведения.

Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Продлить его можно только в случаях, установленных в ч. 7 ст. 70 ТК РФ – на период временной нетрудоспособности работника и др. периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Соглашением сторон срок продлить нельзя, поскольку согласно ч. 1 ст. 70 условие об испытании может устанавливаться только при заключении трудового договора.

Под законностью увольнения согласно ст. 394 ТК РФ понимается наличие законного основания для увольнения и соблюдение установленного порядка (процедуры) увольнения по данному основанию. Ст. 71 ТК РФ называет в качестве основания расторжения трудового договора неудовлетворительный результат испытания. Следовательно, надо проанализировать обстоятельства дела на предмет выявления неудовлетворительных результатов.

Расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания – это увольнение по инициативе работодателя, о чем свидетельствует п. 4 ст. 77

ТК РФ, следовательно, работодатель должен соблюдать установленные законом гарантии. Увольнение по ст. 71 ТК РФ допускается только после предварительного уведомления об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

5. Иванов как выпускник образовательного учреждения среднего профессионального образования относится к субъектам, перечисленным в ст. 70 ТК РФ, однако на него не распространяется установленная данной статьей гарантия, поскольку он поступает на работу не по специальности (продавцом). Так что установление испытания сроком 2 месяца правомерно.

А вот продление срока испытания на один месяц незаконно, так как это не предусмотрено законом и ухудшает положение работника, что запрещено ст. 9 ТК РФ. А поскольку в результате продления срока Иванов проработал свыше двух установленных условием трудового договора месяцев, применяется ч. 3 ст. 71 ТК РФ: если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Из условия задачи вытекает, что поводом для расторжения трудового договора послужили дисциплинарные проступки, а именно опоздания. Согласно ст. 70 ТК РФ испытание устанавливается для проверки соответствия работника поручаемой работе, следовательно, проверяются квалификация работника, его способность выполнять порученную работу. Совершение дисциплинарных проступков являются самостоятельными основаниями увольнения по пп. 5 и 6 ст. 81 ТК РФ, которые предполагают особую процедуру применения дисциплинарных взысканий. Работодатель неправильно выбрал основание для расторжения трудового договора, а кроме того, неверно сформулировал его: закон вообще не предусматривает такого основания, «как не выдержавший испытательный срок». Основанием увольнения по ст. 71 ТК РФ выступает «неудовлетворительный результат испытания».

Из условий задачи вытекает, что работодатель не предупредил работника о предстоящем увольнении и не обосновал его, чем нарушил права работника.

6. **ВЫВОДЫ.** Законодатель нарушил правила ТК РФ, продлив срок испытания Иванову до трех месяцев. По окончании двухмесячного срока Иванов считается выдержавшим испытание.

Увольнение по ст. 71 ТК РФ неправомерно, поскольку не было законного основания (по крайней мере, работодатель не доказал несоответствие работника поручаемой работе) и нарушена процедура увольнения по ст. 71 ТК РФ. Кроме того, и само основание расторжения трудового договора сформулировано неправильно.

7. Суд должен восстановить работника на работе и обязать работодателя оплатить время вынужденного прогула за весь период, пока он не работал (ст. 394 ТК РФ).

2. Практическое задание

Маркин был приглашен на работу в качестве техника-лаборанта заместителем начальника лаборатории научно-исследовательского института Российской академии наук. Заместитель начальника лаборатории (его знакомый) объяснил ему круг его обязанностей и предложил выйти на следующий день на работу, пообещав оформить трудовые отношения в ближайшие дни. Маркин приступил к исполнению работы, однако через неделю был вызван в отдел кадров, где ему было сказано, что директор института не согласился с его приемом на работу. Трудовой договор в силу этой причины заключаться не будет, и никаких обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, институт перед ним не несет.

Маркин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал признать его находящимся в трудовых отношениях с научно-исследовательским институтом, обязать

работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме, оплатить фактически отработанное им время.

Какое решение должен принять суд?

Решение

Заявленные требования касаются признания сложившихся между Маркиным и научно-исследовательским институтом трудовых правоотношений.

Для разрешения данного спора необходимо сформулировать вопросы к задаче. Основным будет являться вопрос: возникли ли в данном случае трудовые правоотношения?

Далее необходимо ответить на вопрос: если трудовые отношения не возникли, может ли Маркин требовать оплаты выполненной работы?

Данную задачу следует решать на основании ст.ст.16, 67.1 ТК РФ.

Прежде всего, необходимо иметь в виду, что согласно ч.3 ст.16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений является фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. При этом, в силу ч.4 ст.16 ТК РФ фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

В данном случае заместитель начальника структурного подразделения организации –лаборатории научно-исследовательского института согласно ст. 20 ТК РФ не являлся лицом, уполномоченным принимать на работу сотрудников. Соответственно, трудовые отношения между Маркиным и научно-исследовательским институтом не возникли, поскольку допущение Маркина к работе произошло неуполномоченным на это лицом. Следовательно, требование Маркина об обязанности заключить с ним трудовой договор не подлежит удовлетворению.

Однако для Маркина, как для лица, некоторое время исполнявшего определенную работу, должны наступить последствия в виде оплаты отработанного времени.

В силу ст.67.1 ТК РФ если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). При этом работник, осуществивший фактическое допущение к работе привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом, время, отработанное Маркиным, должно быть оплачено в размере, исчисленном пропорционально размеру оплаты труда работника, выполняющего аналогичную трудовую функцию. При этом, заместитель начальника лаборатории может быть привлечен к ответственности (материальной, дисциплинарной, административной).

ВЫВОДЫ:

1. Трудовые отношения между Маркиным и НИИ РАН не возникли, поскольку допущение к работе было осуществлено неуполномоченным на это лицом.
2. Маркину должно быть оплачено фактически отработанное им время.
3. Неуполномоченное лицо, допустившее Маркина до работы, может быть привлечено к ответственности.

Таким образом, суд должен отказать в удовлетворении требований Маркина о признании его находящимся в трудовых отношениях с научно-исследовательским институтом, об обязанности работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной

форме. При этом требование об оплате фактически отработанного времени будет удовлетворено.

Рекомендации

При решении задач рекомендуется руководствоваться следующей схемой:

- 1) уточнить заявленные требования, т.е. выяснить предмет трудового спора;
- 2) определить круг вопросов, которые необходимо разрешить;
- 3) найти необходимые правовые нормы, относящиеся к задаче;
- 4) дать толкование этих норм применительно к данной задаче;
- 5) дать правовую квалификацию обстоятельствам дела, оценить юридические факты;
- 6) сделать выводы по задаче;
- 7) сформулировать свое заключение по делу, основанное на результатах толкования подобранных правовых норм.

В результате анализа приведенных в практическом задании обстоятельств должно быть сформулировано решение и сделаны четкие выводы.

ЧАСТЬ 2. *(не публикуется)*