Уральский социально-экономический институт

Академии труда и социальных отношений

***Кафедра профсоюзного движения***

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По дисциплине**

**"ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ"**

Выполнил:

студент группы ЭСЗ - 307

Замятина Маргарита Радмировна

Челябинск 2010

**Задание №1.** Автослесарь Митрофанов подал 15 мая заявление об увольнении по собственному желанию с 17 мая. Директор автобазы на заявлении указал, что он не возражает.17 мая в 11ч.15 мин. Митрофанов подал второе заявление, в котором просил считать недействительным заявление от 15 мая. Однако директор автобазы издал приказ об увольнении Митрофанова с 17 мая.

Правильно ли поступил директор? Когда и в каких случаях работник может отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию?

***Решение:***

Директор, по моему мнению, и на основании трудового законодательства, поступил неправильно. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию на основании статьи 80 ТК РФ. В этой же статье указано, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Так как работник написал заявление об увольнении с 17 мая, следовательно, этот день (17.05) считается последним рабочим днем - на основании статьи 84.1 ТК РФ. То есть 17 мая автослесарь Митрофанов ещё считался работником автобазы и отозвал свое заявление именно в день своей работы на данном предприятии. Следовательно, действия автослесаря Митрофанова правомерны по закону.

Работник может отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения срока предупреждения об увольнении, также увольнение не производится в случае, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

**Задание №2.** Бухгалтер Ильина, вышедшая на работу до окончания частично оплачиваемого отпуска до достижения ребенком возраста 1,5 лет, обратилась к главному бухгалтеру с просьбой установить для нее неполный рабочий день - по 4 часа в день. Начальник отдела кадров, куда направил ее главный бухгалтер, разъяснил, что она должна догулять отпуск до достижения ребенком возраста полутора лет, а не требовать работы по половине дня.

Ильина обратилась в профком с просьбой обязать администрацию установить для нее неполный рабочий день, так как находиться в отпуске для нее материально затруднительно.

Обоснованно ли требование Ильиной?

***Решение:***

На основании статьи 256 женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком. Но в этой же статье сказано, что "по заявлению женщины…. могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию". Значит, требование Ильиной является обоснованным.

**Задание №3.** Приказом начальника цеха машиностроительного завода с 1 сентября были повышены нормы выработки на 12%. Токари этого цеха Воронин и Иванов, считая, что новые нормы выработки установлены неправильно, обратились с жалобой в цеховой профсоюзный орган.

Каков порядок установления и пересмотра норм выработки?

***Решение:***

Согласно статье 160 ТК Российской Федерации, нормы выработки могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования морально и физически устаревшего оборудования. Но достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (норма труда - это нормы выработки, нормы времени, нормативы численности и другие нормы).

В статье 162 ТК РФ есть понятие о введении, замене и пересмотре норм труда, где сказано, что замена и пересмотр норм труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, т.е. профсоюзный орган. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**Задание №4.** Программист АО Серегин отсутствовал на работе более шести месяцев без уважительных причин. Работодатель уволил его по пп. "а" п.6 ст.81 ТК РФ за длительный прогул. Серегин обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе, ссылаясь на ст. 193 ТК (дисциплинарная ответственность не может быть применена позднее шести месяцев со дня совершения проступка).

Как будет решен спор? С какого момента должны исчисляться сроки для применения дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения за прогул? Что следует считать днем увольнения?

***Решение:***

Дисциплинарное взыскание - замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ). Серегин, по моему мнению, нарушил трудовую дисциплину, и на основании статьи 81 п.6 пп. "а" ТК РФ работодатель уволил его. Только вопрос возникает "Когда его работодатель уволил? По прошествии полугода или раньше?" Может его уволили раньше полугода, в таком случае, на основании статьи 193 ТК РФ непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, то есть работодатель в таком случае может уволить, составив соответствующий акт, содержащий дату и время его составления, причины, послужившие основанием для его составления, перечень лиц (с указанием фамилии, имени, отчества, занимаемых должностей), а также факты, установленные данными лицами, и подписи лиц, составившие акт. Данный акт целесообразно составлять с участием специалистов кадровой службы организации, с привлечением специалистов юридической службы, представительного органа (при отсутствии представительного органа - привлечь одного-двух представителей трудового коллектива, осуществляющих трудовую деятельность в разных структурных подразделениях с лицом, в отношении которого составляется упомянутый акт). Но, так как сотрудник отсутствовал на работе более шести месяцев, даже пусть без уважительных причин, работодатель его обязан восстановить по закону, потому что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а проступок был совершен позднее шести месяцев. Закон есть закон.

Сроки для применения дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения за прогул, - 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.

В ТК РФ существует понятие "день прекращения трудового договора". Будем считать это понятие равноценным понятию дню увольнения. Итак, день увольнения - это последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК сохранялось место работы. Если последний день работника приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (часть 1 пункт 14 ТК РФ).

**Задание №5.** На складе продовольственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Матвеева спасти продукты, значительная часть их была испорчена. От возмещения ущерба заведующий складом отказался.

Есть ли основания для привлечения Матвеева к материальной ответственности?

***Решение:***

В главе 39 статьи 238 о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб. Согласно статьи 239, об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работника, возникших вследствие непреодолимой силы (стихийные бедствия - наводнения, землетрясения и т.п.) - комментарий п.2 к статье; в данной ситуации подобный пункт не отнесёшь, так как ливень не является стихийным бедствием. Но заведующий складом Матвеев пытался спасти продукты, и, видимо, меньшую часть продуктов удалось сохранить, в комментарии к статье 239 п.3 "ситуации, когда приняты меры по предотвращению ущерба". То есть заведующий складом может нести материальную ответственность только за те продукты, которые ему не удалось сохранить.

Но в начале задания прозвучала фраза "На складе продовольственных товаров протекала крыша", то есть склад находился в ненадлежащем состоянии для хранения продуктов. В таком случае статья №239 ТК РФ гласит о неисполнении работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, вследствие этого оснований для привлечения Матвеева к материальной ответственности нет, если заведующий складом докажет, что на складе продовольственных товаров действительно протекала крыша.

# Список используемой литературы

1. Анисимов, Л.Н. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры / Л.Н. Анисимов // Трудовое право. 2006. № 9-10.
2. Ершова, Е.А. Конституция РФ как основополагающий источник трудового права / Е.А. Ершова // Трудовое право. 2006. №11.
3. Исайчева, Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / И.А. Исайчева. М.: Альфа-Пресс, 2007.
4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю.П. Орловского, М.: Контракт-ИНФРА-М, 2006.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): новая редакция / О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян и др. М.: КноРус, 2006.
6. Орловский, Ю. П.500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М.: Юрайт, 2007.
7. Право социального обеспечения России: учеб. / под ред.К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2008.
8. Трудовое право России: учеб. / под ред. М.В. Преснякова, С.В. Чаннова. М.: Юрист, 2007.
9. Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2007.
10. Шкловец, И.И. Трудовой кодекс РФ: новые положения и практика применения / И.И. Шкловец // Финансовая газета. 2006.