

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/412925>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Право (другое)

-

В связи с производственной необходимостью управляющий рестораном предложил в новогодние праздники части работников выйти на работу в их выходной день, за что обещал полагающийся им отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением управляющего, но многие заявили, что они хотят, чтобы их работа в выходной день была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению Правительства.

Законны ли действия директора комбината?

В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день?

Как компенсируется эта работа?

Решение

Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни регламентируется ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ), в соответствии с которой по общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Случаи, когда возможно привлечение к работе работников без их согласия, установлены вышеуказанной статьей, работа в новогодние праздники к таким случаям не относится. В частности, привлечение работников к работе в выходной день без их согласия возможно в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Таким образом, если работодатель не получил письменного согласия работника, он не вправе привлечь работников к работе по условиям, указанным в задаче.

Что касается оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, то ее размеры устанавливаются ст. 153 ТК РФ. Общее правило, установленное данной статьей, заключается в том, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. При

этом по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

С учетом вышеизложенного, в случае, если работник не выразил желания получить дополнительный день отдыха, работодатель должен произвести оплату в двойном размере, это законное требование работников.

Задача 2.

При приеме на работу поваром гражданину Абрамчуку предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамчук принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамчука, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 75 тысяч.

Соответствует ли закону, подготовленный проект трудового договора с Абрамчуком? Дайте мотивированный ответ.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

3. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

4. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171) // Российская газета. 2003. № 25.

5. Приказ Минфина России от 29.07.1998 № 34н (ред. от 11.04.2018) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) // Российская газета («Ведомственное приложение»). 1998. № 208.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/412925>