ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж

АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ (СИТУАЦИОННЫХ) ЗАДАЧ

Разрешение задачи предполагается строить по определенному алгоритму:

1. Определить отраслевую принадлежность правовой ситуации. Данный шаг осуществляется на основании вычленения тех общественных отношений, которые составляют предмет правового регулирования определенной отрасли права.

2. Определить подотрасль, институт права, который затрагивается в данной правовой ситуации. На данном этапе происходит сужения зоны решения ситуации, посредством определения подотрасли (на основании регулирования специфических общественных отношений) или правового института.

3. Охарактеризовать возникшие правоотношения: Данный шаг предусматривает анализ сложившихся правоотношений по схеме:

А) общая характеристика с точки зрения классификаций правоотношений;

Б) субъектный состав;

В) объект правоотношения;

Г) предмет правоотношения;

4. Правовая регламентация данной правовой ситуации. Данный шаг сориентирован на осуществление подбора необходимых для разрешения ситуации нормативно – правовых.

5.Собственно решение задачи: Осуществление данного этапа должно строится в соответствии с определенными правилами:

А) логика и последовательность разрешения задачи;

Б) полнота и правильность решения ситуации;

В) ссылки на соответствующие нормативно – правовые акты;

Г) изложение возможного альтернативного решения;

Д) ответы на поставленные в задаче вопросы в ходе ее решения.

6.Обозначение процессуальных моментов разрешения ситуации и возможных юридических форм, которые для этого должны быть использованы. На данном этапе отмечаются особенности судебного рассмотрения данной ситуации и составляются основные необходимые для этого юридические формы.

7. Общий вывод по задаче.

Практическая часть по разрешению ситуаций семинарско – практического занятия может носить обучающий и контролирующий характер. Соответственно, если преподаватель обучает, то в условии задачи он указывает перечень вопросов, на которые студент должен последовательно ответить при разрешении ситуации. Если преподаватель контролирует и оценивает уровень сформированности соответствующих умений и уровень определенных теоретических знаний, то он может не ставить наводящие вопросы в условии ситуации, а указывает на необходимость разрешения ситуации по существу.
Таким образом, одна и та же правовая ситуация может использоваться как в числе заданий частично – поискового уровня, так и среди заданий творческого уровня. Следует заметить, что некоторые отрасли права имеют свои отличительные особенности, что сказывается на процессе разрешения ситуаций, но, в целом, алгоритм решения не меняется радикально. Далее проведены приблизительные решения правовых ситуаций по отдельным отраслям права.

Пример решения профессиональной (ситуационной) задачи

Условие задачи

При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание. К каким условиям трудового договора относится испытательный срок? Решите задачу по существу.

Решение задачи

1.Определение отраслевой принадлежности осуществляется на основании предмета регулирования каждой конкретной отрасли

Данная правовая ситуация относится к отрасли трудового права, так как в ней фигурируют трудовые отношения, установление испытательного срока при приеме на работу. Данные отношения являются составной частью предмета регулирования трудового права

2. Определение подотрасли, правового института

В данной ситуации имеют место трудовые правоотношения

3. Характеристика правоотношений

Трудовой кодекс РФ в ст. 70 гласит, что при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При этом важно отметить, что отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В тех случаях, когда имеет место фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора, условие об испытании в дальнейшем может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Законодательством также определён перечень категорий

работников, испытание при приёме на работу которым не устанавливается. В указанный перечень вошли:
— лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законодательством;
— беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
— лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
— лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования (имеющие государственную аккредитацию) и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
— лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
— лица, приглашённые на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
— лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
— иные лица в случаях, предусмотренных коллективным договором или законодательством РФ. В качестве примера можно привести ситуацию, регулируемую ст. 207 Трудового кодекса РФ. В соответствии с названной статьёй, лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

4. Правовая регламентация правовой ситуации

Предложенная ситуация будет разрешаться Трудовым Кодексом РФ в частности главы 11 (ст.ст.68,70,71).

5. Собственно, решение ситуации

В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ, не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В том же случае, если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, то испытание не может превышать двух недель. При исчислении испытательного срока учитывается только в то время, когда он находился на работе, таким образом, период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются. Многие работодатели практикуют снижение на время испытательного срока заработной платы по сравнению с тем, каков должен быть её размер после прохождения испытания. Тем не менее подобная ситуация противоречит действующему законодательству. Трудовой кодекс РФ чётко оговаривает, что в период испытания на работника распространяются все положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Таким образом, работник на испытательном сроке по своему правовому положению имеет одинаковый объём прав и гарантий по сравнению с работником, который уже прошёл испытательный срок, за исключением тех особенностей, которые установлены законодательством.

Практика также показывает, что испытательный срок зачастую завершается сообщением работодателя о том, что работник не прошёл испытательный срок, без особого объяснения и мотивировки причин, послуживших основанием такого вывода. В

результате, если работник обращается в суд, решение в подавляющем большинстве случаев выносится в пользу работника. Чтобы такого не происходило, работодателю рекомендуется составлять график работ (план заданий) на испытательный срок, ознакомить с ним работника под роспись и строго контролировать результативность порученных заданий. В этом случае, при возникновении необходимости подтвердить в суде обоснованность своей позиции, работодатель сможет чётко обозначить, что именно было поручено работнику, в какой срок и каков был результат. Что касается работников, то для них можно порекомендовать вести в виде рабочего дневника учёт выданных заданий, сроков и результатов их выполнения. В случае судебного разбирательства подобный дневник поможет обосновать ошибочность позиции работодателя и доказать неправомерность решения о неудовлетворительном результате испытания. В том же случае, если результат испытания действительно носит неудовлетворительный характер, работодатель, в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ, имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, указав причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора в этом случае производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

В том же случае, если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В ряде случаев расторжение трудового договора происходит до истечения испытательного срока самим работником, который в процессе работы самостоятельно пришёл к выводу, что предложенная ему работа по тем или иным причинам не подходит. В этом случае за ним в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ закрепляется право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

6. Общий вывод по ситуации. Таким образом, исходя из условий задания и руководствуясь ст. 70 Трудового кодекса РФ, можем констатировать правомерность установления Зубову испытательного срока в шесть месяцев. Однако, что касается увольнения, то причина увольнения достаточно конкретна, особенно если учитывая длительность испытательного срока для Зубова.

7. Процессуальная часть. Данный спор будет разрешаться в КТС или в суде в порядке гражданского судопроизводства. При разрешении спора необходимо применить ст. 67, 68, 70, 71 гл. 11 и ст. 273, 274, 275, 278, 279 гл. 43 Трудового кодекса РФ.

№ учтенного экземпляра	**Подразделение**	**Количество копий**
1.	Кафедра СГДиП	1
2.	Преподаватель (ФИО) Султанов Салман Исмаилович	1
Размещено	ВОС Moodle/ *40.02.01 Право и организация социального обеспечения/ОП.05 Трудовое право/ Алгоритм решения профессиональных (ситуационных) задач*	