

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:45:11
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

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

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

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. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Кучина Юлия Александровна, доцент кафедры трудового права, кандидат юридических наук, доцент

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Задание №1. Теоретическое задание. Назовите особенности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями.

Примерный образец выполнения задания:

В РФ определение понятие «инвалид» содержится в ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», из которой можно выделить такие условия приобретения физическим лицом статуса инвалида, как:

- Ø нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма;
- Ø нарушение здоровья обусловлено заболеваниями, последствиями травм или дефектами;
- Ø нарушение здоровья приводит к ограничению жизнедеятельности (полная или частичная утрата гражданином способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью) и вызывает необходимость социальной защиты, включая реабилитацию и абилитацию.

В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, возникших в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория «ребенок-инвалид».

Особенностью трудоустройства инвалидов является особый юридический факт, который может предшествовать заключению трудового договора,- направление на работу в счет установленной квоты.

Квота - минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

В соответствии со ст.ст.20,21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст.13.2 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» особенности квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов заключаются в следующем:

А) Квотирование осуществляют работодатели, численность работников которых превышает 100 человек;

Б) Конкретный размер квоты устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников. Например, в Свердловской области размер квоты составляет 3%.

В) Субъект РФ вправе обязать осуществить квотирование и работодателей, численность работников которых от 35-100 работников; в этом случае максимальный размер квоты может составлять 3% (например, в Свердловской области такая квота отсутствует)

Г) При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам СОУТ.

Д) Квота считается выполненной, если работодателем оформлены трудовые отношения с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой. При этом прием работодателем инвалида на любое рабочее место считается выполнением квоты лишь в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ: для этого будет необходимо наличие трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя или наличие трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатель должен выделить специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Их количество также устанавливается субъектом РФ: например, в Свердловской области размер составляет 10% от квоты для приема на работу инвалидов.

Рекомендации при выполнении задания. Начинать ответ на любой вопрос необходимо с определения базовых понятий. Изучив международное и национальное законодательство по данному вопросу, дайте определение понятию «инвалид», после чего выясните, кто и каким образом вправе признать гражданина инвалидом и какие документы сопровождают данный процесс. Поскольку вопросы трудоустройства регулируются трудовым законодательством лишь частично, изучите закон о занятости населения, определив специфику трудоустройства инвалидов, обратив внимание на примеры законодательства субъектов РФ с точки зрения размера квоты.

Задание №2. Практическое задание. Кукушкина, работавшая секретарем в организации, родила двоих детей. Вследствие тяжелого материального положения она вышла на работу по достижении детьми возраста 8 месяцев и написала заявление о предоставлении ей дополнительного перерыва для кормления детей продолжительностью 1 час через каждые 3 часа и полчаса в дополнение к перерыву для времени на дорогу к дому и обратно. Работодатель ответил отказом в связи с тем, что длительное отсутствие на работе в связи с указанным перерывом негативно скажется на производственном процессе.

Оцените правомерность действий всех участников правоотношений с точки зрения трудового законодательства, разъяснений Роструда и (или) Минтруда. Предложите варианты решения трудово-правовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя их правовые последствия. В случае выявления нарушений в применении специальной нормы, разъясните Кукушкиной последствия и способы защиты нарушенного права.

Примерный образец выполнения задания:

Предусмотрено ли в трудовом законодательстве предоставление женщинам перерыва для кормления ребенка?

Статья 258 Трудового кодекса РФ предусматривает, что работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Является ли предоставление перерыва правом или обязанностью работодателя?

Буквальное толкование норм ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что перерывы для кормления предоставляются названным работницам в безусловном порядке, то есть отказать в их предоставлении нельзя. Из закона также следует, что для самого факта предоставления перерывов женщине не нужно обращаться к работодателю с соответствующим заявлением - эти перерывы предоставляются в силу прямого указания на это в законе. Однако на Информационном портале Роструда «Онлайнинспекция.РФ» в октябре 2022 г., январе 2023 г. была размещена иная точка зрения ведомства на поставленный вопрос. В частности, было указано, что «В случае отсутствия необходимости в перерыве для кормления считаем, что женщина вправе отказаться от предоставления такого перерыва». Таким образом, предложено матери самой определить, нужен ли ей соответствующий перерыв. Полагаю, что возникшее противоречие следует толковать в пользу обязанности работодателя предоставлять соответствующий перерыв.

Должен ли работодатель предоставлять перерыв женщине на дорогу?

Соответствующая обязанность трудовым законодательством не предусмотрена.

Таким образом, поскольку у Кукушкиной двое детей в возрасте до полутора лет (8 месяцев), то законодательство закрепляет за ней право на перерыв для кормления детей продолжительностью не менее 1 часа каждые три часа. Работодатель вправе предоставить перерыв и большей продолжительности, но это уже право работодателя, а не его обязанность. Следовательно, Кукушкина неправомерно требовала предоставления ей перерыва для кормления детей в возрасте до полутора лет продолжительностью 1 час 30 минут (с учетом времени на дорогу). Однако предоставлять каждые 3 часа перерыв продолжительностью 1 час работодатель обязан. Также необходимо учитывать, что по заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ч. 3 ст. 258 ТК РФ). Пленум Верховного Суда РФ в п. 16 Постановления от 28.01.2014г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» указал, что работодатель обязан по выбору женщины такие перерывы присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

В случае невыполнения данной обязанности работодателем Кукушкина вправе обратиться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру, в суд. При наличии профсоюза, членом которого она является, работница также вправе подать в профсоюз жалобу на действия работодателя. По итогам рассмотрения жалобы в ГИТ, прокуратуре работодатель может быть привлечен к административной ответственности; через суд Кукушкина сможет потребовать компенсации морального вреда, а часы, не полученные в качестве перерыва для кормления ребенка, должны быть оплачены ей как сверхурочные по ст. 152 ТК РФ - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Рекомендации при выполнении задания: при выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться

ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение.

При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции (при этом особое внимание необходимо уделить правовым позициям Конституционного Суда и Верховного Суда РФ).

Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)), сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов.

Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Задание №3. Практическое задание. Подготовьте пакет юридических документов, необходимых для увольнения директора организации по собственному желанию.

Примерный образец выполнения задания:

Председателю общего собрания участников
ООО «Инфоком» Молчанову С.А.
генерального директора Уханова Д.Р.

Заявление

Прошу уволить меня по собственному желанию 25 января 2018 г.

18.01.2018

_____ Д.Р.Уханов

Общество с ограниченной ответственностью «Инфоком»
121352, г. Москва, ул. Давыдовская, д.100

ПРОТОКОЛ № 6
внеочередного Общего собрания участников
Общества с ограниченной ответственностью
«Инфоком»

г. Москва

«22» января 2018 г.

Форма проведения внеочередного Общего собрания: совместное присутствие участников.

Дата проведения внеочередного Общего собрания: «22» января 2018 г.
Место проведения собрания: 121352, г. Москва, ул. Давыдовская, д.100
Время начала регистрации: 9 ч 45 мин.
Время окончания регистрации: 10 ч 30 мин.
Время начала собрания: 11 ч 00 мин.
Время окончания собрания: 11 ч 50 мин.

Присутствовали участники (представители):

- 1) Молчанов Сергей Аркадьевич, 75% голосов;
- 2) Кочанова Светлана Львовна, 15% голосов;
- 3) Липкин Александр Евгеньевич, 10% голосов.

Всего участников: 3. Кворум для принятия решений по вопросам повестки дня имеется.
Собрание правомочно.

Открыл собрание: Молчанов Сергей Аркадьевич.
Секретарь собрания: Жданова Ольга Алексеевна.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Избрание председателя Общего собрания.
2. Досрочное освобождение от должности Генерального директора ООО «Инфоком» (далее – «Общество») Уханова Дмитрия Робертовича.
3. Избрание Генерального директора Общества.
4. О внесении изменений в сведения об Обществе, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц.

Слушали:

1. По первому вопросу повестки дня выступил Липкин Александр Евгеньевич и предложил избрать Председателем Общего собрания Молчанова Сергея Аркадьевича.

Голосовали:
«за» - 100%;
«против» - 0%;
«воздержались» - 0%.
Решение: принято.

Постановили:

Избрать Председателем Общего собрания Молчанова Сергея Аркадьевича.

2. По второму вопросу повестки дня об освобождении от занимаемой должности по собственному желанию Уханова Дмитрия Робертовича с «26» января 2018 г. слушали Кочанову Светлану Львовну.

Голосовали:
«за» - 100 %;
«против» - 0%;
«воздержались» - 0%.
Решение: принято.

Постановили:
Освободить от занимаемой должности генерального директора Общества Уханова Дмитрия Робертовича досрочно в соответствии с заявлением об освобождении от занимаемой должности по собственному желанию от «18» января 2018 г. - с «26» января 2018 г. и расторгнуть Трудовой договор № 25 от «13» октября 2015 г.

3. По третьему вопросу повестки дня об избрании генерального директора Общества слушали Молчанова Сергея Аркадьевича.

Голосовали:
«за» - 100%;
«против» - 0%;
«воздержались» - 0%.
Решение: принято.

Постановили:
Избрать генеральным директором Общества Котова Олега Владиславовича, паспорт: серия 45 02 № 237087, выдан «27» марта 2014 г. Отделением УФМС России по гор. Москве по району Тверской, код подразделения 770-010, зарегистрирован по адресу: 123060, г. Москва, ул. Маршала Бирюзова, д.29, кв. 86 - с «26» января 2018 г. и обязать Молчанова Сергея Аркадьевича заключить с ним трудовой договор на основании ст. 275 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

4. По четвертому вопросу повестки дня о внесении изменений в сведения об Обществе, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц, слушали Липкина Александра Евгеньевича.

Голосовали:
«за» - 100%;
«против» - 0%;
«воздержались» - 0%.
Решение: принято.

Постановили:
Поручить провести регистрацию изменений, вносимых в сведения об Обществе, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц: Котову Олегу Владиславовичу, паспорт: серия 45 02 № 237087, выдан «27» марта 2014 г. Отделением УФМС России по гор. Москве по району Тверской, код подразделения 770-010, зарегистрирован по адресу: 123060, г. Москва, ул. Маршала Бирюзова, д.29, кв. 86, в

порядке, установленном п. 5 ст. 5 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Все вопросы повестки дня рассмотрены.

Подсчет голосов по вопросам повестки дня проводили: Кочанова Светлана Львовна, Жданова Ольга Алексеевна.

Подписи участников:

1) Молчанов Сергей Аркадьевич:

Молчанов /С.А. Молчанов/

2) Кочанова Светлана Львовна:

Кочанова /С.Л. Кочанова/

3) Липкин Александр Евгеньевич:

Липкин /А.Е. Липкин/

Председатель собрания: Молчанов /С.А. Молчанов/

Секретарь собрания: Жданова /О.А. Жданова/

Унифицированная форма № Т-8

Утверждена постановлением Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. № 1

Общество с ограниченной ответственностью «Инфоком» (ООО «Инфоком») наименование организации	Форма ОКУД	по	Код
			0301006
			78753491
	по	ОКПО	

Номер документа	Дата составления
1-п	22.01.2018

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора

от «13 « октября 20 15 г. № 55 ,

уволить “ 25 ” января 20 18 г.

(ненужное зачеркнуть)

Уханова Дмитрия Робертовича
фамилия, имя, отчество

Табельный номер
11

структурное подразделение

Генерального директора

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

Увольнение по собственному желанию,

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации

Основание (документ, номер, дата):
Заявление об увольнении по собственному желанию Д.Р.Уханова от 18.01.2018 г., протокол внеочередного общего собрания участников ООО «Инфоком» от 22.01.2018 №6
заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т. д.

Руководитель организации

директор
должность

личная подпись

Д.Р.Уханов
расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

“ 25 ” января 2018 г.
личная подпись

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, часть, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		

1	2			3	4
2	25	01	2018	Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 22.01.2018 № 1-п
				Специалист по кадрам Иванова А.А.	

Рекомендации при выполнении задания: Умение подготовить юридические документы необходимо в практической деятельности каждого юриста, поэтому исходя из фабулы практического задания сначала необходимо определиться, какие документы следует оформить. Далее магистрант должен выяснить, имеются ли типовые (примерные) формы документов (в частности, следует ознакомиться с постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»). Также важен для выполнения задания Приказ Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», который определяет состав реквизитов документов; правила их оформления, в том числе с применением информационных технологий; виды бланков, состав реквизитов бланков, схемы расположения реквизитов на документе; образцы бланков; правила создания документов. Далее магистрант должен определить содержание основания прекращения трудового договора, порядок действий работодателя для расторжения по нему трудового договора исходя из положений Трудового кодекса, обратив особое внимание на судебную практику, разъясняющую и уточняющую отдельные законодательные положения.

Задание 4. Практическое задание. Выдержка из Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Станочник»:

«5.2. При приеме на работу неполное рабочее время устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами, – не более 35 часов в неделю;

5.3. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается с их согласия нормальная продолжительность рабочего времени.».

Проведите юридическую экспертизу раздела правил внутреннего трудового распорядка. Определите основные различия неполного рабочего времени и сокращенной продолжительности рабочего времени.

Примерный образец выполнения задания:

П. 5.2. Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Станочник» указывает на неполное рабочее время. Однако в данном случае речь должна идти не о неполном рабочем времени, а о сокращенной продолжительности рабочего времени, т.к. ст. 92 ТК РФ указывает на то, что лицам в возрасте до 18 лет и инвалидам 1 и 2 группы устанавливается именно сокращенная продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Соответственно, п.5.2 не соответствует трудовому законодательству.

П. 5.3. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Однако с 01.01.2014 г. ч.3 ст. 92 разрешает на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, увеличивать продолжительность рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. Соответственно, локальные нормативные акты, к которым относятся ПВТР, не могут решать вопрос о продолжительности и виде рабочего времени работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда. Соответственно, данное положение также нарушает трудовое законодательство.

Можно выделить следующие основные различия неполного рабочего времени и сокращенной продолжительности рабочего времени:

Критерии	Неполное рабочее время (НРВ)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (СПРВ)
1. Категории работников	1. Может устанавливаться по соглашению сторон для любых работников, а в обязательных случаях - для определенных лиц;	1. Применяется для отдельных категорий работников, указанных в федеральных законах;
2. На какой период устанавливается	2. Может устанавливаться как бессрочно, так и на любой срок, по соглашению сторон или не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени;	2. Устанавливается на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления СПРВ;
3. Инициатор установления	3. Любая сторона может инициировать установление неполного рабочего времени;	3. Инициатором установления является государство;
4. Особенности оплаты труда	4. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого объема работ.	4. оплата устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет (ст. 271 ТК РФ);
5. Кем определяется продолжительность рабочего времени	5. Продолжительность НРВ устанавливается соглашением сторон	5. Продолжительность рабочего времени устанавливается централизованно

Рекомендации при выполнении задания: для правильного выполнения задания необходимо понимать, какие требования установлены трудовым законодательством для содержания определенного локального нормативного акта, а также уметь соотносить положения трудового законодательства, закрепляющие специфику рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, дисциплины труда и т.д. в отношении определенной категории работников, с положениями, приведенными в тексте локального нормативного акта. При решении вопроса о соотношении сходных правовых явлений следует составить таблицу, в которой попытаться выделить общие черты сравниваемых явлений, а также их отличия по определенным критериям (признакам).

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Задание 1 (теоретическое задание). Особенности трудовых отношений работников, занятых на подземных работах.

Примерный образец выполнения задания:

В основе правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах, лежат нормы-изъятия, связанные с повышенной опасностью деятельности, а также ее негативными последствиями для человеческого организма. Подземные работы считаются работами, выполняемыми во вредных и (или) опасных условиях труда. Соответственно, если по результатам специальной оценки условий труда они отнесены к вредным условиям труда 3, 4-й степени или опасным, то для работников должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), дополнительные отпуска (ст. 117 ТК РФ) и повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ). В случае, если степень вредности будет 2-й, то работник также имеет право на повышенную оплату труда, дополнительный отпуск, однако сокращенная продолжительность рабочего времени для него не устанавливается.

Институт трудового права	Специальные нормы для работников, занятых на подземных работах
Трудовой договор	1. Прохождение обязательного предварительного медосмотра при приеме на работу; 2. Кандидат должен соответствовать квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами или квалификационными справочниками; 3. Обязательна проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, квалификационным требованиям
Охрана труда	1. Прохождение медицинского осмотра в начале рабочего дня (смены); 2. Прохождение медицинских осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) при необходимости в целях диагностики и предупреждения профессиональных заболеваний, а также для выявления возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения у работников на объектах, отнесенных к взрывопожароопасным производственным объектам. 3. Дополнительные случаи отстранения работника от

работы.

Проверка знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, предусматривает оценку соответствия теоретических знаний, практических умений и навыков лица, принимаемого на подземные работы, знаниям, умениям и навыкам, предусмотренным соответствующими квалификационными характеристиками по профессии (должности).

Проверка теоретических знаний лица, принимаемого на подземные работы, проводится в форме устного (письменного) экзамена и (или) компьютерного тестирования. Проверка практических умений и навыков проводится на специально оборудованных для этой цели полигонных площадках и (или) тренажерах.

В целях проведения проверки знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, работодателем создается комиссия по проведению проверки соответствия знаний и умений этого лица соответствующим квалификационным требованиям, в состав которой включаются руководитель структурного подразделения работодателя, в которое предполагается направить лицо, принимаемое на подземные работы, а также представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Проверка знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, проводится комиссией не позднее 7 календарных дней со дня подачи этим лицом заявления о приеме на подземные работы; результаты сообщаются претенденту незамедлительно.

Что касается специфики отстранения работника от работы, то она состоит в том, что:

Дополнительные случаи отстранения работника от работы	Особенности случаев отстранения от работы
Наличие у работника при его нахождении на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации)	Работник допускается к подземным работам после сдачи на хранение работодателю (его представителю) курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) в месте, расположенном за пределами указанных подземных участков.
Несоблюдение работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу	Допущение к работе возможно после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан организовать проведение указанной

жизни и здоровью людей	проверки в течение трех рабочих дней после дня отстранения работника от подземных работ (недопущения к подземным работам).
Неприменение средств индивидуальной защиты	Допущение к работе возможно после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан организовать проведение указанной проверки в течение трех рабочих дней после дня отстранения работника от подземных работ (недопущения к подземным работам).

Отстраненный работник не может находиться на подземных участках; за время отстранения заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел в установленном порядке внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине (в этом случае работнику производится оплата за соответствующий период как за простой).

Задание 2 (практическое задание). Самохвалов, проходящий альтернативную гражданскую службу, подал заявление об увольнении по собственному желанию до окончания срока службы, в чем ему было отказано. Самохвалов возразил, что в ТК РФ нет подобных запретов, а работодатель, отказывая ему в увольнении, нарушает конституционный принцип свободы труда и запрета принудительного труда. На следующий день он перестал выходить на работу.

Определите и обоснуйте вид (виды) специальной нормы (норм), устанавливающей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; сформулируйте не менее трех вопросов, требующих разрешения; определите совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации, а также необходимую для разрешения ситуации судебную практику. Проанализируйте ситуацию и оцените доводы Самохвалова, разъяснив Самохвалову правовые последствия его действий. В случае выявления нарушений в применении специальной нормы, разъясните Самохвалову последствия и способы защиты нарушенного права (ПК-7, ИПК-7.1).

Примерный вариант выполнения задания:

Какие нормы лежат в основе регулирования трудовых отношений лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу?

В основе отношений в сфере труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, лежат нормы-изъятия, поскольку в их отношении ограничивается применение общих правил из-за специфики возникших отношений- осуществления особого вида трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

Вправе ли гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, уволиться по собственному желанию?

В соответствии с ч.1 ст. 349 ТК РФ, на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и

иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно п.4 ст. 5 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе», окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при прекращении альтернативной гражданской службы. При этом срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы.

В соответствии с п. 2 ст. 21 ФЗ №113-ФЗ граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе.

Следовательно, в данном случае Самохвалов, проходящий альтернативную гражданскую службу, не вправе уволиться по собственному желанию.

Является ли прогул основанием увольнения с альтернативной гражданской службы?

Основания увольнения перечислены в п.2 ст. 23 ФЗ № 133. Среди них отсутствует такое основание, как прогул. Следовательно, прогул не является основанием для увольнения работника, проходящего альтернативную гражданскую службу.

Кроме того, в соответствии с п. 5 ст. 5 ФЗ № 133 в срок альтернативной гражданской службы не засчитывается время прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)).

Какая ответственность наступает за невыход на альтернативную гражданскую службу?

Согласно ст. 22 ФЗ № 113-ФЗ граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, несут дисциплинарную, административную, материальную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, связанных с прохождением альтернативной гражданской службы.

Если невыход на работу Самохвалова будет признано прогулом, то его можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

Если же невыход на работу будет признан преступлением, то он подлежит уголовной ответственности. В соответствии с ч.2 ст. 328 УК РФ уголовная ответственность наступает за уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы лиц, освобожденных от военной службы.

Уклонение от прохождения альтернативной гражданской службы на определенный период (например, на один месяц), по истечении которого лицо возвращается к месту прохождения альтернативной гражданской службы, не образует состав преступления, предусмотренный частью 2 статьи 328 УК РФ. В этом случае лицо может быть привлечено к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства. При этом следует иметь в виду, что в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются периоды времени, указанные в пункте 5 статьи 5 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» (в частности, прогулы, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 03.04.2008 № 3 «О практике рассмотрения судами уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы»).

Задание 3 (практическое задание). В ПВТР ОАО «СвиридовЪ» закреплены следующие обязанности работников:

1. При заключении трудового договора о работе по внешнему совместительству работник должен принести справку с основного места работы о выполняемой трудовой функции, режиме труда и отдыха.

2. При направлении в командировку по основному месту работы работник-совместитель должен написать заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы; при невыполнении данной обязанности он может быть уволен за прогул.
Проведите юридическую экспертизу раздела правил внутреннего трудового распорядка.

Примерный образец выполнения задания:

1. При заключении трудового договора о работе по внешнему совместительству работник должен принести справку с основного места работы о выполняемой трудовой функции, режиме труда и отдыха.

Согласно ст. 282 ТК РФ, совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В силу ст. 65 ТК РФ документы, предъявляемые при заключении трудового договора (действующая редакция) Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю.

Статья 283 ТК РФ является специальной нормой по отношению к 65 ТК РФ (т.е. положения данной статьи являются дополнительными). Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Статья 283 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу в порядке внешнего совместительства. В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Данное положение ПВТР частично соответствует действующему законодательству.

2. При направлении в командировку по основному месту работы работник-совместитель должен написать заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы; при невыполнении данной обязанности он может быть уволен за прогул.

Данное положение ПВТР не соответствует действующему законодательству, т.к. в связи с поездкой в этот период он не сможет выполнять свои служебные обязанности по совместительству. Его отсутствие на рабочем месте должно быть оформлено в соответствии с правилами, предусмотренными законом. В соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки (утверждено Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 года № 749, пункт 9), совместитель сохраняет средний заработок у того работодателя, который отправил его в командировку (независимо от того, основное это место работы или нет). Также для некоторых категорий работников установлены особые правила. Так, в командировки нельзя направлять беременных и работников до 18 лет (ст. 259, 268 ТК РФ). Также есть ограничения на служебные поездки для тех, с кем заключен ученический договор (ст. 203 ТК РФ), и работников с детьми (ст. 259 ТК РФ).

Рекомендации при выполнении задания: при выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику,

относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение.

При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции (при этом особое внимание необходимо уделить правовым позициям Конституционного Суда и Верховного Суда РФ).

Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)), сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов.

Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты.

В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

ЧАСТЬ 3. *(не публикуется)*