

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Декан
Дата подписания: 18.06.2023
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

Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки

40.04.01 Юриспруденция

(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ
МАТЕРИАЛАМИ
РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОР:	Жильцов Мирон Александрович, профессор кафедры трудового права, д.ю.н.

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Теоретические вопросы

Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы:

При подготовке к ответам на теоретические вопросы следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также действующие нормативные правовые акты. Для более глубокого изучения теоретического вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, диссертации, посвященные его исследованию, разъяснения Минтруда России и Роструда, акты высших судебных органов и судебные решения по конкретным делам. При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации. В случае существования разных точек зрения, их следует сгруппировать, сформировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу. При этом необходимость изучения дополнительных источников зависит от содержания самого вопроса. Например, теоретические вопросы, касающиеся оснований дифференциации в правовом регулировании, в большей степени ориентированы на изучение таких источников, как учебная литература, научные статьи, монографии, диссертации. Вместе с тем вопросы, особенностей правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда отдельных категорий работников, преимущественно ориентированы на изучение конкретных нормативных правовых актов.

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в форме тестовых заданий необходимо подробно изучить действующие нормативные правовые акты. При этом следует иметь в виду, что тестовые задания предполагают оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов или краткий ответ на вопросы по заданной теме. Тестовые задания возможны следующих видов: открытые тестовые задания - студент должен самостоятельно формулировать ответ; закрытые тестовые задания - студент выбирает правильный ответ либо ответы из набора ответов, данного к гипотезе задания, самостоятельные формулировки ответов не допускаются. Тестовое задание может содержать два и более правильных варианта ответов.

1. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности

Ключ ответа:

В соответствии со ст. 91 ТК **рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Рабочее время включает в себя 2 составляющие:

1. время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности

2. время, в течение которого работник не выполняет свои трудовые обязанности, но которое в соответствии с законодательством рассматривается как рабочее и подлежит оплате. Например:

- выполнение государственных или общественных обязанностей,
- время следования к месту командировки,
- время простоя
- время некоторых перерывов, таких как для кормления ребенка, специальные перерывы для обогрева и отдыха и др.)

Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Практические задания

1. Ситуационная задача

Рекомендации по решению ситуационных задач:

Выполнение задания в виде решения ситуационной задачи следует начинать с определения главной проблемы, которая должна быть решена в ходе выполнения данного задания. Затем по выделенной проблеме следует изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций.

Далее следует 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. Следует обратить внимание, что количество вопросов должно быть больше трех. При этом в решении ситуационных задач должны быть обязательно сделано следующее:

- квалифицировать поведение субъектов трудового права в качестве правомерного или противоправного, выявить все нарушения, допущенные ими;
- определить вид юридической ответственности, к которой может быть привлечен субъект трудового права за допущенные нарушения;
- определить максимально корректное поведение работодателя/работника в спорной ситуации;
- сделать вывод по решению данного спора.

Затем необходимо 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 случаю. Отвечая на поставленные в случае 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. 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.)). Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. При наличии судебной практики по вопросам задачи, необходимо ее использовать (привести судебные решения, подтверждающие сделанные выводы). 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 ее изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Фабула:

1. Бухгалтер Васягина и инспектор отдела кадров Решетникова были направлены работодателем в служебную командировку на период с 5 по 26 марта. Во время командировки, находясь в гостинице в ночное время, Васягина и Решетникова распивали спиртные напитки и шумели. Администрация гостиницы вызвала полицию, которая привлекла Васягину и Решетникову к административной ответственности.

Работодатель уволил Васягину и Решетникову по подп. «б» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ. С увольнением работники не согласились, обжаловав решение в суд.

Ключ решения ситуационной задачи:

1. Какие юридически значимые обстоятельства имеют значение при решении данного спора?

А) Какое время является рабочим временем, а какое временем отдыха?

2. В соответствии со ст. 91 ТК **рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. В соответствии со ст. 106 временем отдыха является время отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей.

Б) В какое время работники совершили проступок, послуживший основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности?

Проступок был совершен в ночное время, которое для них является временем отдыха

В) правомерным ли является привлечение к ответственности в виде увольнения по подп. б п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работников?

В соответствии с подп. б п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

В соответствии с п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Привлечение работников в виде увольнения к ответственности неправомерно, так как работники не находились в состоянии алкогольного опьянения в месте работы в рабочее время.

2. Иные практические задания

Иные практические задания могут проводиться в различных формах:

- анализ понятий и категорий,

- проведение диспутов на предмет наличия дискриминации в отношении отдельных категорий работников,
- изучение статистики занятости отдельных категорий работников в трудовых отношениях,
- поиск информации об общественных организациях отдельных категорий работников с анализом их полномочий в качестве представительного органа отдельных категорий работников,
- анализ вакансий на должности отдельных категорий работников с точки зрения действующего трудового законодательства,
- анализ отклоненных законопроектов о правовом регулировании труда отдельных категорий работников,
- проведение обзора правоприменительной/разъяснительной практики государственных органов;
- другое.

2.1. сравните понятия «неполное рабочее время» и «сокращенное рабочее время» Ответ оформите в виде таблицы, сформулируйте вывод.

Рекомендации по выполнению практического задания:

При выполнении практического задания в виде проведения сравнительного анализа следует сначала изучить по предложенной работодателем трудовправовой проблеме основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, нормативные правовые акты. Затем следует сформулировать понятия, данные в различных правовых актах. Результаты сравнительного анализа необходимо оформить в виде таблицы. В качестве вывода необходимо указать на тождество/различия представленных понятий, сделать предположения о проблемах в правоприменительной практике, обусловленных данным несоответствием.

2.2. Ознакомьтесь с содержанием представленного преподавателем трудового договора с работником, проведите проверку соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, заполните соответствующий проверочный лист, утвержденный Рострудом.

Рекомендации по выполнению практического задания:

Выполнение задания в виде проведения проверки соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, следует начинать с изучения основной литературы, указанной в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, нормативных источников, при необходимости – также судебной практики и разъяснений Минтруда России и Роструда. Трудовой договор для анализа предоставляется преподавателем.

Далее с помощью любой СПС необходимо найти Проверочный лист для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, который утвержден Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Данный проверочный лист нужно сохранить в виде отдельного файла в формате Word и заполнить. В ходе заполнения проверочного листа следует внимательно изучать содержание трудового договора относительно тех вопросов, которые указаны в проверочном листе. В графах с названием «Да», «Нет», «Неприменимо» следует сделать отметку в виде плюса или галочки, а в графе «Примечание» - соответствующие пояснения о том, какое именно нарушение имеется в содержании трудового договора. На проверку преподавателю предоставляется полностью заполненный проверочный лист.

Ключ ответа:

Проверочный лист

(список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения гарантий отдельных категорий работников

Наименование вида контроля	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Вид контрольного (надзорного) мероприятия	документарная проверка
Дата заполнения проверочного листа	01.04.2023.
Объект государственного контроля (надзора), в отношении которого проводится контрольное (надзорное) мероприятие	Документарная проверка
Фамилия, имя и отчество (при наличии) гражданина или индивидуального предпринимателя, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, адрес регистрации гражданина или индивидуального предпринимателя, наименование юридического лица, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер, адрес юридического лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), являющихся контролируруемыми лицами	Содержание трудового договора № 1 от 01.07.2022. заключенного между ГБУЗ СО «ОКБ № 1» и врачом-кардиологом Ивановым П.В.
Место (места) проведения контрольного (надзорного) мероприятия с заполнением проверочного листа	г. Екатеринбург, ул. Мельковская, 12
Реквизиты решения контрольного (надзорного) органа о проведении контрольного (надзорного) мероприятия, подписанного уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа	Решение N 1 от 01.04.2023.
Наименование контрольного (надзорного) органа	Государственная инспекция труда по Свердловской области
Учетный номер контрольного (надзорного) мероприятия	N 52 от 01.04.2023.

Должности, фамилии и инициалы должностных лиц контрольного (надзорного) органа, проводящих контрольное (надзорное) мероприятие и заполняющих проверочный лист, в том числе руководителя группы инспекторов (при наличии)	Государственный инспектор труда Васечкин А.А. Государственный инспектор труда Павлова К.О.
--	---

Список контрольных вопросов, отражающих содержание обязательных требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований:

N	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы			Примечание
			Да	Нет	Неприменимо	
1	2	3	4	5	6	7
1	Имеются ли у работодателя правила внутреннего трудового распорядка?	Часть 3 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
2	Правила внутреннего трудового распорядка - регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы?	Часть 4 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
3	Режимом рабочего времени, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, предусмотрены: продолжительность	Статья 100, часть 4 статьи 104, статья 109 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				

	рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями?					
3.1	шестидневная с одним выходным днем?					
3.2	рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику?					
3.3	неполная рабочая неделя?					
3.4	работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников?					
3.5	продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены)?					
3.6	время начала и окончания работы?					
3.7	время перерывов в работе?					
3.8	перечень работ, при которых перерывы предоставляются в рабочее время на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно?					
3.9	виды работ, предусматривающие предоставление работникам в течение рабочего времени специальных					

	перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда продолжительность, а также порядок предоставления таких перерывов?					
3.1 0	число смен в сутки?					
3.1 1	чередование рабочих и нерабочих дней?					
3.1 2	порядок введения суммированного учета рабочего времени?					
4	В трудовых договорах между работником и работодателем - физическим лицом определен режим работы?	Статья 305 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3)				
5	Работодателем утверждается график сменности для работников, осуществляющих трудовую деятельность в сменном режиме работы?	Часть 2 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3)				
6	Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие?	Часть 4 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3); пункт 64 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от				

		<p>21.11.2005 N 139 (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2006, регистрационный N 7401) с изменениями, внесенными приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.06.2008 N 91 (зарегистрирован Минюстом России 03.07.2008, регистрационный N 11927), приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 15.05.2009 N 76 (зарегистрирован Минюстом России 29.05.2009, регистрационный N 14022), приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 17.09.2010 N 201 (зарегистрирован Минюстом России 29.11.2010, регистрационный N 19060) (далее - приказ Минтранса России N 139);</p> <p>пункт 7 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утвержденных приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 423 (зарегистрирован Минюстом России 13.11.2020, регистрационный N 60887);</p> <p>пункт 8 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Федеральной службы России по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды от 30.12.2003 N 272 (зарегистрирован Минюстом России 09.03.2004,</p>			
--	--	--	--	--	--

		регистрационный N 5671)				
7	График работы на вахте доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие?	Часть 1 статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
8	Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником?	Часть 4 статьи 91, часть 3 статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3); пункт 4 Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 N 148н (зарегистрирован Минюстом России 19.05.2014, регистрационный N 32328); пункт 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20.09.2016 N 268 (зарегистрирован Минюстом России 07.10.2016, регистрационный N 43967)				
9	Работодатель ведет учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника?	Часть 7 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
10	При наличии работников с	Часть 1 статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации				

	ненормированным рабочим днем работодателем установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем?	Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
11	Работодателем соблюдается запрет на выполнение работниками работ в течение двух смен подряд?	Часть 5 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3)				
12	Работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов при составлении графиков сменности?	Часть 3 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
13	Разделение рабочего дня на части производится на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?	Статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)				
14	При установлении суммированного учета рабочего времени работодатель соблюдает ограничения по продолжительности учетного периода?	Часть 1, 2 статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2015, N 24, ст. 3379)				
15	Нормальная продолжительность рабочего времени работников не	Часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства				

	превышает 40 часов в неделю?	Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3)				
16	Работодатель установил сокращенную продолжительность рабочего времени: - для педагогических работников)? - для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях? - гражданам, занятым на работах, относящихся к первой группе работ с химическим оружием? - гражданам, занятым на работах, относящихся ко второй группе работ с химическим оружием? - члена летного экипажа и бортоператора? - для иных категорий работников?	Статья 320, статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2019, N 31, ст. 4451); пункты 1 - 2.8.2 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015, регистрационный N 36204), с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755 (зарегистрирован Минюстом России 15.07.2016, регистрационный N 42884), приказом Минпросвещения России от 13.05.2019 N 234 (зарегистрирован Минюстом России 21.05.2019, регистрационный N 54675); статья 5 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 46, ст. 4538); пункт 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации,				

		<p>утвержденного приказом Минтранса России от 21.11.2005 N 139;</p> <p>пункт 5 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации,</p> <p>утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 30.01.2004 N 10 (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2004, регистрационный N 5580)</p>				
17	<p>Продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает:</p> <p>- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;</p> <p>- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до</p>	<p>Статья 94, части 1 и 3 статьи 95, части 1 - 4 и часть 6 статьи 96, статья 101, часть 1 статьи 102, статья 284, часть 2 статьи 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2013, N 52, ст. 6986; 2017, N 27, ст. 3936; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 9, ст. 812; 2017, N 25, ст. 3594); часть 1 статьи 16 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 35, ст. 3607);</p> <p>пункт 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.05.2003 N 133 (зарегистрирован Минюстом России 01.09.2003,</p>				

	<p>шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.</p>	<p>регистрационный N 5036); пункты 4, 14, 16, 20 и 36 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утвержденных приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 09.03.2016 N 44 (зарегистрирован Минюстом России 10.06.2016, регистрационный N 42504); пункт 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утвержденного приказом Министерства финансов Российской Федерации от 02.04.2003 N 29н (зарегистрирован Минюстом России 17.04.2003, регистрационный N 4428); абзац 1 пункта 5, пункт 6 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утвержденных приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 N 424 (зарегистрирован Минюстом России 09.12.2020, регистрационный N 61352);</p>				
--	--	--	--	--	--	--

пункты 6, 8 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденных приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 02.10.2020 N 404 (зарегистрирован Минюстом России 08.12.2020, регистрационный N 61331); пункт 8 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации, утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 07.07.2011 N 181 (зарегистрирован Минюстом России 19.10.2011, регистрационный N 2209), с изменениями, внесенными приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 13.01.2017 N 12 (зарегистрирован Минюстом России 16.02.2017, регистрационный N 45683); пункт 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, занятых на погрузочно-разгрузочных работах в морских и речных портах, утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 27.06.2013 N 223 (зарегистрирован Минюстом России 13.08.2013, регистрационный N 29366); пункт 10 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного унитарного

		<p>предприятия "Управление ведомственной охраны Министерства транспорта Российской Федерации", имеющих особый характер работы, утвержденного приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.05.2013 N 183 (зарегистрирован Минюстом России 06.08.2013, регистрационный N 29276)</p>				
18	<p>Работодатель установил неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами</p>	<p>Часть 2 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594)</p>				

	Российской Федерации?					
19	Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав?	Часть 4 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3)				
20	Работодателем соблюдаются требования о продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?	Статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 31)				

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Теоретические вопросы

Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы:

При подготовке к ответам на теоретические вопросы следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также действующие нормативные правовые акты. Для более глубокого изучения теоретического вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, диссертации, посвященные его исследованию, разъяснения Минтруда России и Роструда, акты высших судебных органов и судебные решения по конкретным делам. При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации. В случае существования разных точек зрения, их следует сгруппировать, сформировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу. При этом необходимость изучения дополнительных источников зависит от содержания самого вопроса. Например, теоретические вопросы, касающиеся оснований дифференциации в правовом регулировании, в большей степени ориентированы на изучение таких источников, как учебная литература, научные статьи, монографии, диссертации. Вместе с тем вопросы, касающиеся понятия «медицинский работник», особенностей правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда отдельных категорий работников, преимущественно ориентированы на изучение конкретных нормативных правовых актов.

Подготовка к теоретическим вопросам осуществляется согласно перечню, приведенному в рабочей программе дисциплины. В ходе проведения промежуточной аттестации в течение времени, отведенного для подготовки на ответ, рекомендуется кратко изложить свой ответ на теоретический вопрос в письменной форме, однако устное изложение его содержания должно быть максимально подробным.

Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с медицинскими работниками.

Ключ ответа:

На основании статьи 63 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), по общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Вместе с тем с медицинским работником в силу специфики труда может быть заключен трудовой договор только по достижении им 18 летнего возраста.

При заключении трудового договора с медицинским работником в нем обязательно нужно указать срок его действия (если это срочный трудовой договор), условия оплаты труда, режим рабочего времени и ряд других условий, перечисленных в статье 57 ТК РФ.

Согласно статье 65 ТК РФ при заключении трудового договора медицинский работник обязан предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случая поступления на работу впервые лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным

федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Заметим, что указанная справка должна быть составлена по форме, которая устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

- медицинскую справку о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Изменение и расторжение трудового договора с медицинским работником происходит по общим правилам трудового законодательства.

Практические задания

Рекомендации по выполнению практических заданий:

Выполнение задания в виде решения ситуационной задачи следует начинать с определения главной проблемы, которая должна быть решена в ходе выполнения данного задания. Затем по выделенной проблеме следует изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций.

Далее следует 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. Следует обратить внимание, что количество вопросов должно быть больше трех. При этом в решении ситуационных задач должны быть обязательно сделано следующее:

- квалифицировать поведение субъектов трудового права в качестве правомерного или противоправного, выявить все нарушения, допущенные ими;
- определить вид юридической ответственности, к которой может быть привлечен субъект трудового права за допущенные нарушения;
- определить максимально корректное поведение работодателя/работника в спорной ситуации;
- сделать вывод по решению данного спора.

Затем необходимо 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 случаю. Отвечая на поставленные в случае 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. 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.)). Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. При наличии судебной практики по вопросам задачи, необходимо ее использовать (привести судебные решения, подтверждающие сделанные выводы). 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.

Фабула:

Иванова после окончания медицинского университета была принята с 1 февраля в областную больницу на должность врача-кардиолога с испытательным сроком 3 месяца. В соответствии с трудовым договором оплата труда на период испытательного срока составляла 50% оклада, установленного штатным расписанием по данной должности.

Спустя два с половиной месяца Иванова была уволена в связи с неудовлетворительным результатом работы без выплаты каких-либо денежных сумм.

Савушкина обратилась в суд с требованием доплаты разницы в должностном окладе по штатному расписанию и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Работодатель в суде пояснил, что правило об установлении должностного оклада на период испытания в половинном размере предусмотрено Положением об оплате труда. А компенсация за неиспользованный отпуск Савушкиной не положена, поскольку она не включена в график отпусков в связи с тем, что была принята на работу уже после его утверждения.

Нарушены ли права Савушкиной? Какое решение должен принять суд?

Обязан ли работодатель корректировать график отпусков после его утверждения, если на работу поступают новые работники?

Ключ решения ситуационной задачи:

1. Что такое испытательный срок и на какой период он может быть установлен работнику?

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех 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.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2. Кому испытательный срок не может быть установлен?

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3. Может ли на период испытательного срока работнику устанавливаться должностной оклад меньше, чем остальным работникам по данной должности?

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Следовательно, должностной оклад не может быть меньше, чем у других работников по данной должности. В данном случае Положение об оплате труда противоречит норма трудового законодательства и не должно применяться.

4. Обязан ли работодатель корректировать график отпусков после его утверждения, если на работу поступают новые работники?

По общему правилу график отпусков надо утвердить не позднее чем за две недели до начала календарного года, на который его составляют (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

ТК РФ не устанавливает специальных норм по составлению графика отпусков в первый год образования организации или регистрации предпринимателя. Поэтому юрлица и ИП могут в первый, в том числе неполный, год работы (до указанного в ч. 1 ст. 123 ТК РФ срока) обойтись без графика отпусков. Это не будет нарушением законодательства и не повлечет каких-либо штрафов или иных санкций. В таком случае ежегодные оплачиваемые отпуска будут предоставляться по согласованию сторон трудового договора (например, согласно письменному заявлению каждого работника, являющегося основанием для издания приказа).

Однако отсутствие графика отпусков в первый год работы крайне невыгодно работодателю, т.к. дает возможность всем работникам претендовать на оплачиваемый отпуск в удобное для них время, без учета производственной ситуации. Поэтому, если у нового работодателя заключены трудовые договоры, желательно составить и утвердить график отпусков даже в первый год работы. Дата его составления может быть и датой его утверждения. После чего по мере найма новых работников график отпусков на первый год можно дополнять (см., например, письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 N 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193).

Требования обязательно вносить изменения в утвержденный график отпусков с приходом каждого нового работника нет

ЧАСТЬ 3. (не публикуется)