

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.08.2023 12:18:47
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169346d2ba451f055

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
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования –
программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): **Медицинское право**)

ЧАСТЬ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИКИ	
КАФЕДРА:	Кафедра трудового права
АВТОРЫ:	<i>Жильцов Мирон Александрович, д.ю.н., профессор кафедры трудового права</i>

Государственная итоговая аттестация проводится в форме государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы.

Виды оценочных средств для государственного экзамена:

- теоретическое задание;
- практическое задание.

Рекомендации:

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 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. 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.

Примеры оценочных средств, используемых для государственного экзамена и их выполнения:

1. Теоретическое задание:

1. Понятие и виды медицинских работников

Решение:

Одним из субъектов трудовых отношений в сфере медицинской деятельности является медицинский работник.

Специфика правового статуса медицинских работников обусловлена как общими нормами законодательства о труде, так и специальными нормативными актами, посвященными различным аспектам их деятельности.

Их правовой статус регулируется не только Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), но и Конституцией Российской Федерации (далее – Конституция РФ), и специальным законодательством о здравоохранении.

Регулированию труда медицинских работников посвящена ст. 350 раздела XII ТК РФ. Хотелось бы подчеркнуть, что в ТК РФ закреплено только понятие «работник» (ч. 2 ст. 20). Термином «медицинский работник» ТК РФ хоть и оперирует, но дефиниции данного понятия в нем не содержится.

Выделяя медицинских работников по профессиональному признаку в обособленную категорию, с одной стороны, законодатель обеспечивает безопасность предоставляемой медицинской услуги, принимает требуемые меры профилактики возможности причинения вреда здоровью, но с другой – возлагает обязанности, характерные только для медицинских работников.

Понятие «медицинский работник» закреплено в Федеральном законе от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 07.03.2018 г.) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Ранее определение этого понятия отсутствовало в нормативных правовых актах РФ. Ранее говорилось лишь о правовом статусе данных субъектов правоотношения, не определяя их.

Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ определяет медицинского работника как физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность (п. 13 ст. 2).

Необходимо согласиться с учеными, утверждающими, что понятие «медицинский работник» не соответствует и противоречит более общему понятию «работник». Индивидуальный предприниматель не вступает в трудовые отношения с работодателем, так как в силу своего статуса не является работником, не осуществляет свою деятельность на основании трудового договора в качестве работника. С точки зрения трудового права – это только работник медицинской организации или работник у индивидуального предпринимателя, но не сам предприниматель.

Медицинский работник – индивидуальный предприниматель является субъектом гражданско-правовых отношений. Трудовое законодательство применимо к индивидуальному предпринимателю лишь в случаях, когда он является работодателем, нанимающим работников для осуществления медицинской деятельности. П. 11 ст. 2

Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ, содержащий дефиницию понятия «медицинская организация», оговаривает, что в целях настоящего Федерального закона к медицинским организациям приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие медицинскую деятельность. Таким образом, понятие «медицинский работник» необходимо скорректировать, чтобы оно могло быть применимо для любого правоотношения.

Признаками медицинского работника согласно п. 13 ст. 2 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ являются: во-первых, наличие медицинского или иного образования; во-вторых, выполнение медицинской деятельности в организации.

Осуществлять медицинскую деятельность в качестве медицинского работника можно и без наличия медицинского образования, но только в отношении должностей, для которых это установлено Номенклатурой должностей, в тех случаях, когда наличие именно медицинского образования не имеет приоритетного значения, когда не требуются специальные знания в области медицины либо требуются знания из другой области и, следовательно, необходимо иное образование.

Виды медицинских работников.

В зависимости от наличия или отсутствия медицинского образования можно выделить следующие категории:

- Имеющие медицинское образование
- Имеющие иное образование

В зависимости от вида деятельности и занимаемой должности можно выделить различные категории медицинских работников (номенклатура должностей медицинских работников утверждена Приказом Минздрава России от 20.12.2012 № 1183н, номенклатура специальностей специалистов, имеющих высшее медицинское и фармацевтическое образование, утверждена Приказ Минздрава России от 07.10.2015 № 700н)

В зависимости от вида работодателя можно выделить:

- медицинских работников государственных и муниципальных учреждений;
- медицинских работников организаций частного здравоохранения.

Существуют серьезные отличия в регулировании оплаты труда указанные категории медицинских работников.

2. Практическое задание:

Иванова решила устроиться медицинской сестрой в поликлинику, однако, получила отказ в связи с наличием заболевания, препятствующего заключению трудового договора. Иванова обратилась в юридическую консультацию с вопросом, можно ли считать такой отказ необоснованным?

Какие юридически значимые обстоятельства имеют значение при решении данного спора?

Определите, допущены ли работодателем какие-либо нарушения трудового законодательства.

Предложите формулировку обоснованного отказа в приеме на работу соискателю на данную должность.

Решение:

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

А) Что является правомерным основанием для отказа в приеме на работу?

В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные

возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Б) Установлены ли действующим законодательством требования к деловым качествам кандидата на должность «медицинская сестра»?

Требования к деловым качествам «Медицинская сестра (брат)» установлены Приказом Минтруда России от 31.07.2020 N 475н "Об утверждении профессионального стандарта "Медицинская сестра/ брат", кроме того перечень медицинских противопоказаний к работам в медицинских организациях установлен Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

В) Какие требования к деловым качествам кандидата на должность медицинская сестра (брат) установлены?

Приказом 29н установлены следующие требования, в том числе отсутствие некоторых инфекционных и паразитарных заболеваний.

Г) Является ли наличие заболеваний, указанных в Приказе 29н законным основанием для отказа в приеме на работу Ивановой?

Да, является

2. Предложите формулировку обоснованного отказа в приеме на работу соискателю на данную должность.

Действующий Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» содержит противопоказания к занятию должности медицинской

сестры (медицинского брата) - в их числе, наличие некоторых инфекционных и паразитарных заболеваний. После прохождения предварительного медицинского осмотра у Вас были выявлены заболевания, препятствующие занятию должности медицинского сестры. На основании изложенного мы вынуждены отказать в приеме на работу на должность медицинской сестры.

3. Подлежит ли работодатель ответственности за данное поведение
Нет, работодатель в данной ситуации не подлежит ответственности.

ЧАСТЬ 2. *(не публикуется)*