

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.08.2023 13:49:19
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 бакалавриата по направлению подготовки
40.03.01 Юриспруденция
(профиль: **Практическая юриспруденция**)

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 трудовых отношений в госкомпаниях, госкорпорациях, публично-правовых компаниях.

Примерный образец выполнения задания:

Определения понятия и правовой статус данных субъектов гражданско-правового оборота определяются Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 236-ФЗ «О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Государственная корпорация, например, это "Роснано", "Роскосмос", "Росатом" и т.д. Государственная компания - "Автодор", "Дом РФ" и т.д. Публично-правовая компания, например, - "Российский экологический оператор".

Особенности регулирования труда в данном случае сведены к установлению запретов и дополнительных обязанностей, что связано с защитой интересов общества и государства, недопущением коррупционных правонарушений. Круг работников, на которых распространяются ограничения и запреты, а также особенности реализации требований ст. 349.1 ТК РФ определены Постановлением Правительства РФ от 21 августа 2012 г. № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации». Следует отметить, что ряд запретов касается всех без исключения работников госкорпораций, госкомпаний, публично-правовых компаний. Например, всем работникам запрещено использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, а также передавать его иным лицам; разглашать или использовать сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей (пп. 5 и 6 части четвертой ст. 349.1 ТК РФ).

Иные же обязанности и запреты касаются только работников государственной корпорации (государственной компании), замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, или другие должности, включенные в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной корпорации (государственной компании). Например, это касается запретов на осуществление предпринимательской деятельности, членства в органах управления, попечительских или наблюдательных советах, иных органах иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, использования должностных полномочий в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных не являющихся объектом деятельности государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании организаций и т.д.

Также одной из обязанностей, предусмотренных ст. 349.1 ТК РФ в отношении определенных работников, занятых в компаниях с государственным участием, является представление сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Положение о представлении соответствующих сведений также утверждено постановлением Правительства РФ от 21 августа 2012 г. № 841. Например, приказом Госкорпорации "Роскосмос" от 19.12.2019 № 425 утвержден Перечень должностей Госкорпорации "Роскосмос", при назначении на которые граждане и при замещении которых работники Госкорпорации "Роскосмос" обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. К таким должностям, в частности, отнесены должности "заместитель генерального директора", "главный бухгалтер", "управляющий делами", "главный эксперт" и т.п.

Кроме того, в 2014 г. появились ограничения, касающиеся выплат работникам, занимающим определенные должности в данных организациях. В частности, статья 349.3 ТК РФ ограничивает размеры выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров в отношении руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключивших трудовые договоры членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности:

1) В случае выплаты данным работникам компенсаций, предусмотренных статьей 181 или 279 ТК РФ, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

2) Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 ТК РФ не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме;

3) при прекращении трудовых договоров по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

4) При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер причитающейся работнику заработной платы; среднего заработка, сохраняемого в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок; возмещения расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность; денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, а также размер среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 ТК РФ.

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.

Соответствует ли отказ работодателя требованиям трудового законодательства? Определите, каким способом (способами) Кукушкина может в случае установления нарушения ее трудовых прав защитить их?

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.

Каким образом Кукушкина может защитить право на использование перерыва для кормления детей?

В случае невыполнения вышеуказанной 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 по ст. 5.27 КоАП РФ; 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. Теоретическое задание. Работодатель обязан зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления:

- а) если в качестве работодателя выступает физическое лицо, нанимающее работника в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства
- б) если работником является лицо, не достигшее возраста 18 лет

- в) если работником выступает муниципальный служащий
- г) если на работу принимается дистанционный работник

Примерный образец выполнения задания: правильный ответ - «а», поскольку в соответствии с ч.3 ст. 307 ТК РФ работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

Рекомендации по выполнению задания: 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.

Задание № 4. Практическое задание. Определите, какие документы необходимо подготовить ИП Пирогову для привлечения к материальной ответственности продавца в случае выявления недостачи вверенного имущества.

Примерный образец выполнения задания:

Состав документов, необходимых для принятия кадрового решения.

Материальная ответственность возникает только при наличии трудового договора. С определенными категориями работников могут заключаться договоры о полной материальной ответственности (ч. 2 ст. 244 ТК РФ; Постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85). К таким работникам относится и продавец. Глава 48 ТК РФ не устанавливает особенности привлечения к материальной ответственности лиц, работающих у работодателей-физических лиц, поэтому привлечение к материальной ответственности будет происходить по общим правилам. Для этого ИП Пирогову необходимо подготовить следующие документы:

1. Инвентаризационная опись (акт) и сличительная ведомость (Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств»).
2. Приказ о создании комиссии для проведения служебного расследования для установления причин возникновения ущерба.
3. Акт комиссии по служебному расследованию.
4. Уведомление о даче объяснений.
5. Акт об отказе работника предоставить объяснение по факту отсутствия материальных ценностей.
6. Приказ о привлечении работника к материальной ответственности. Для определения размера ущерба понадобятся данные бухгалтерского учета.
7. Распоряжение работодателя о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка.

В случае согласия работника с приказом о привлечении его к материальной ответственности, работодатель с работником может подписать соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа, соглашение об исправлении поврежденного имущества, соглашение о передаче имущества.

Все кадровые документы организации должны быть подготовлены в соответствии ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов». Первичные учетные документы должны составляться в соответствии со ст. 9 Закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Правовые последствия отсутствия кадровых документов (полностью/в части), необходимых для принятия кадрового решения.

В случае нарушения работодателем порядка взыскания ущерба, выражающееся, в том числе в отсутствии документов, необходимых для принятия кадрового решения, работник может оспорить процедуру привлечения его к материальной ответственности.

Например, Красноярский краевой суд в Апелляционном определении от 14.03.2018 по делу № 33-3242/2018 указал, что ненадлежащее оформление договора является безусловным основанием для отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании причиненного ущерба. Так, апелляционная инстанция поддержала позицию суда первой инстанции о признании договора недопустимым доказательством, указав следующее: «Договоры не прошиты и не скреплены печатью работодателя, а в судебном заседании ответчицы... отрицали факт заключения с ними указанного договора, пояснив, что с текстом договора они ознакомлены не были, подписывали только одну страницу, на которой указаны члены коллектива и их подписи, полагая, что заполняют данные для бухгалтерии для представления отчетов в налоговый орган. В ходе судебного разбирательства стороной истца пояснения ответчиц, отрицавших заключение с ними указанного договора, опровергнуты не были».

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 07.05.2018 № 66-КГ18-6 указала, что работодатель нарушил процедуру привлечения к ответственности:

- проверка для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения проводилась без личного присутствия материально ответственного работника;
- бывшая сотрудница не была ознакомлена с материалами проверки;
- письменные объяснения по факту недостачи у нее не истребовались.

Вывод нижестоящих судов о том, что истребование у работника объяснений в связи с его увольнением является необязательным, ВС РФ признал незаконным.

Также ВС РФ защитил работника при взыскании с него ущерба по делу № 4-КГ20-28-К1. ВС РФ подчеркнул, что в ходе служебной проверки надо обязательно получить объяснения от сотрудника. Это нужно, чтобы установить размер ущерба и его причины. И главное - оценить реальные финансовые последствия от действий главного бухгалтера можно только в ходе инвентаризации.

При рассмотрении подобных споров суды тщательно изучают, соблюдал ли работодатель требования к служебной проверке. Отсутствие подписей всех членов комиссии в акте или ошибки в документах при проведении инвентаризации могут оказаться в пользу работника и привести к отказу в иске.

Рекомендации при выполнении задания: Умение подготовить юридические документы необходимо в практической деятельности каждого юриста, поэтому исходя из фабулы практического задания необходимо определить, какие документы следует оформить, в том числе применения знания об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. Далее следует выяснить, какие требования предъявляются к документации: в частности, имеются ли типовые (примерные) формы документов (например, 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 студент должен объяснить, какие возникнут правовые последствия в случае отсутствия одного/нескольких необходимых кадровых документов, подкрепляя свои рассуждения разъяснительными письмами Роструда и Минтруда, а также отдельными примерами из судебной практики, разъясняющей и уточняющей отдельные законодательные положения.

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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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. Какие документы необходимы для оформления увольнения работника по собственному желанию?

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, а 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»).

Какие документы необходимы для оформления увольнения работника по собственному желанию?

Для оформления расторжения трудового договора по инициативе работника будут нужны:

1) письменное заявление работника (произвольная форма);

2) приказ о расторжении трудового договора (можно использовать форму Т-8, утвержденную постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1);

3) записка-расчет (в целях расчета причитающихся уходящему сотруднику выплат работодатель оформляет записку-расчет, которая может быть составлена как в произвольной форме, так и по форме Т-61, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г.№1);

4) трудовая книжка (если работник выбрал ее бумажный вариант) / работодатель оформляет форму СТД-Р.

5) Если работодатель продолжает вести личные карточки работников, то запись о увольнении должна быть также в нее внесена.

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)