

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Декан
Дата подписания: 30.08.2023
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

Особенности трудовых отношений лиц творческих профессий

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

40.04.01 Юриспруденция

(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере телекоммуникаций и медиатехнологий**)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ
МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОР:	Щербакова Олеся Васильевна, доцент кафедры трудового права, к.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, касающиеся понятия «творческий работник», особенностей правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда творческих 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. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений: понятие, источники, виды специальных норм на примере творческих работников.

Решение:

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений понимается как установление особенностей регулирования труда для отдельных категорий работников. Она необходима, чтобы, учитывая специфические особенности и потребности в модификации общей правовой нормы для отдельных категорий работников, не допустить при этом таких различий в правовом положении работников, которые могут рассматриваться как дискриминация.

1. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников в соответствии с ч. 1 ст. 6 ТК РФ, устанавливающей разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, относятся к ведению федеральных органов государственной власти. Следовательно, источниками норм дифференциации должны являться акты, принятые на федеральном уровне (например, Закон РФ от 27.12.1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации», Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1), Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» и др.) содержат большой массив норм об особенностях регулирования труда творческих работников.

Вместе с тем ч. 3 ст. 6 ТК РФ допускает принятие органами государственной власти субъектов законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Кроме того, нормы дифференциации могут присутствовать в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. По своему характеру это должны быть нормы-льготы, так как законодатель запретил при принятии актов социального партнерства и локальных нормативных актов ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Нормы дифференциации называются специальными нормами. В настоящее время в учебной и теоретической литературе наиболее распространена точка зрения о том, что специальные нормы могут быть трех видов: нормы-изъятия; нормы-льготы, нормы-приспособления

2. К числу объективных факторов могут быть отнесены условия труда:

- а) вредные, опасные, подземные работы,
- б) природно-климатические условия (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, пустынные, безводные регионы),
- в) отрасль производства (железнодорожный транспорт, ядерные объекты, сезонные работы),
- г) пол, психофизиологические особенности, возраст, наличие детей

Решение:

- а) вредные, опасные, подземные работы,
- б) природно-климатические условия (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, пустынные, безводные регионы),
- в) отрасль производства (железнодорожный транспорт, ядерные объекты, сезонные работы),

3. Пределом установления дифференциации правового регулирования отдельных категорий работников является:

- а) ухудшение положения работников по сравнению с действующим законодательством;
- б) наличие конкретной нормы в федеральном законодательстве;
- в) волеизъявление конкретного работника.

Решение:

- а) ухудшение положения работников по сравнению с действующим законодательством;

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 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.

Фабула:

Угрюмов решил устроиться Ведущий телевизионной программы, однако получил отказ в связи с наличием тихого и неразборчивого голоса. Угрюмов обратился 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 N 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 Ведущий телевизионной программы?

В соответствии с п. 55 Постановления Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" предусмотрена такая должность как «ведущий программы».

Требования к деловым качествам Ведущий телевизионной программы установлена Приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Ведущий телевизионной программы»

В) Какие требования к деловым качествам кандидата на должность Ведущего телевизионной программы установлены?

Действующим профессиональным стандартом установлены следующие требования, в том числе знания и умения риторики и ораторского искусства, техники речи.

Г) Является ли наличие тихого и неразборчивого голоса законным основанием для отказа в приеме на работу Угрюмова?

Да, является.

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

Действующий Профессиональный стандарт «Ведущий телевизионной программы» (утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 534н) содержит требования, предъявляемые к кандидату на указанную должность - в их числе, риторика и ораторское искусство, техника речи. После прохождения собеседования специалисты отдела кадров выявили, что характеристики Вашего голоса: тихий голос и неразборчивая речь, не соответствуют требованиям, установленным

действующим законодательством. На основании изложенного мы вынуждены отказать в приеме на работу на должность Ведущий телевизионной программы.

3. Подлежит ли работодатель ответственности за данное поведение

Нет, работодатель в данной ситуации не подлежит ответственности.

2. Иные практические задания

Иные практические задания могут проводиться в различных формах:

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

2.1. Проведите анализ понятия «творческий работник»: источники закрепления и содержательная характеристика. 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.

Решение:

Правовой акт	Статус (обяз/реком)	Определение понятия
Трудовой кодекс Российской Федерации	Обязат	Отсутствует определение
Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1)	Обязат	Творческий работник - физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников (к числу творческих работников относятся лица, причисленные к таковым Всемирной конвенцией об авторском праве, Бернской конвенцией об охране произведений литературы и искусства, Римской конвенцией об

		охране прав артистов - исполнителей, производителей фонограмм и работников органов радиовещания).
Областной закон «О культурной деятельности на территории Свердловской области» от 22.07.1997 N 43-ОЗ	Обязат	творческий работник - физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников (к числу творческих работников относятся лица, причисленные к таковым Всемирной конвенцией об авторском праве, Бернской конвенцией об охране произведений литературы и искусства, Римской конвенцией об охране прав артистов-исполнителей, производителей
Модельный закон о творческих работниках и творческих союзах Принят в г. Санкт-Петербурге 06.12.1997 Постановлением 10-10 на 10-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ	Документ применяется в части, не противоречащей модельному Кодексу о культуре от 13.04.2018.	творческий работник - физическое лицо, субъект авторского смежного или трудового права, чья профессиональная творческая деятельность направлена на создание или интерпретацию (перевод) произведения литературы и искусства, каким бы способом или в какой бы форме они ни были выражены;
Постановление N 47-5 Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ "Межкультурный диалог стран Содружества: состояние, перспективы и правовое обеспечение" (Вместе с "Модельным кодексом о культуре...")	Обязат	творческий работник - физическое лицо, субъект авторского, смежного или трудового права, чья профессиональная творческая деятельность направлена на создание или интерпретацию (перевод) произведения литературы и искусства, каким бы способом или в какой бы форме они ни были выражены;

Вывод: на сегодняшний день ТК РФ, определяя особенности правового регулирования труда творческих работников, не содержит законодательное определение понятия «творческий работник», что создает определенные сложности в правоприменительной практике. Постановление Правительства о перечне должностей и профессий творческих работников также не содержит дефиниции посредством родовидового отличия от обычных работников, а предлагает лишь перечисление должностей и профессий. В иных актах – Основах законодательства о культуре, в актах субъектов творческие работники определены вне контекста связи с трудовой деятельностью. Данная ситуация естественным образом определяет спорные ситуации при установлении гарантий и компенсаций творческим работникам.

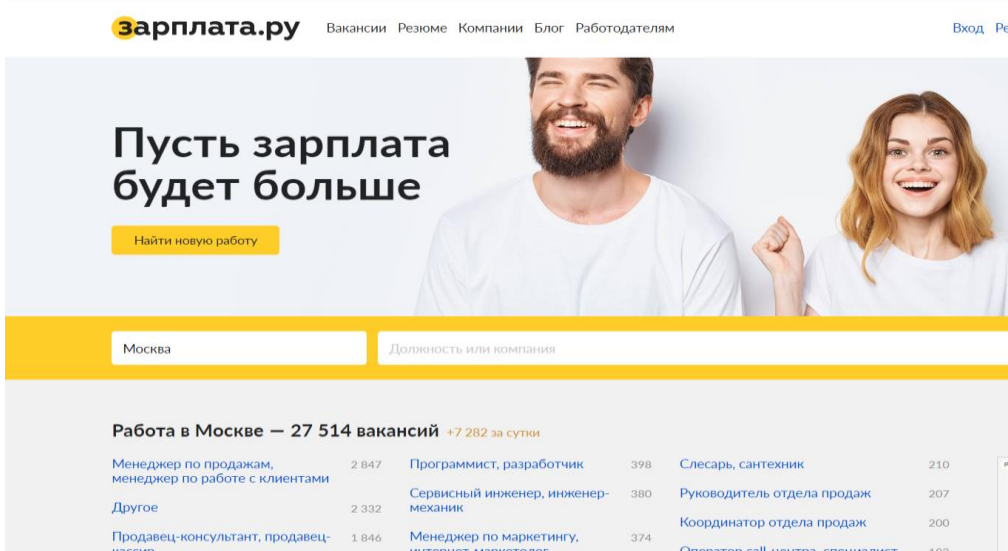
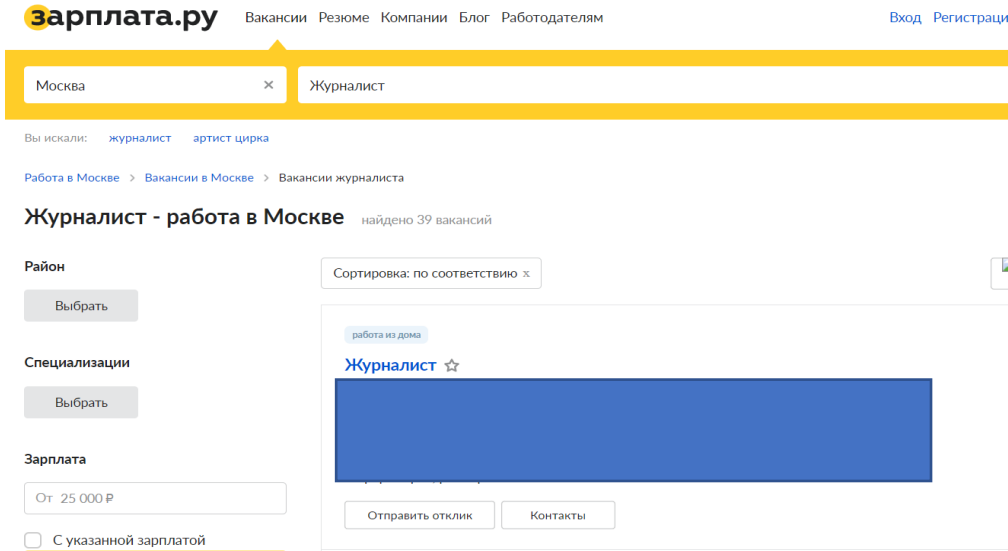
2.2. С использованием интернет-порталов по трудоустройству найдите вакансии на должность творческих работников и проанализируйте их с точки зрения действующего законодательства. Сформулируйте вывод о законности установленных требований, а также о соответствии предложенных вакансий наименованиям должностей и профессий творческих работников, закрепленных в действующем трудовом законодательстве.

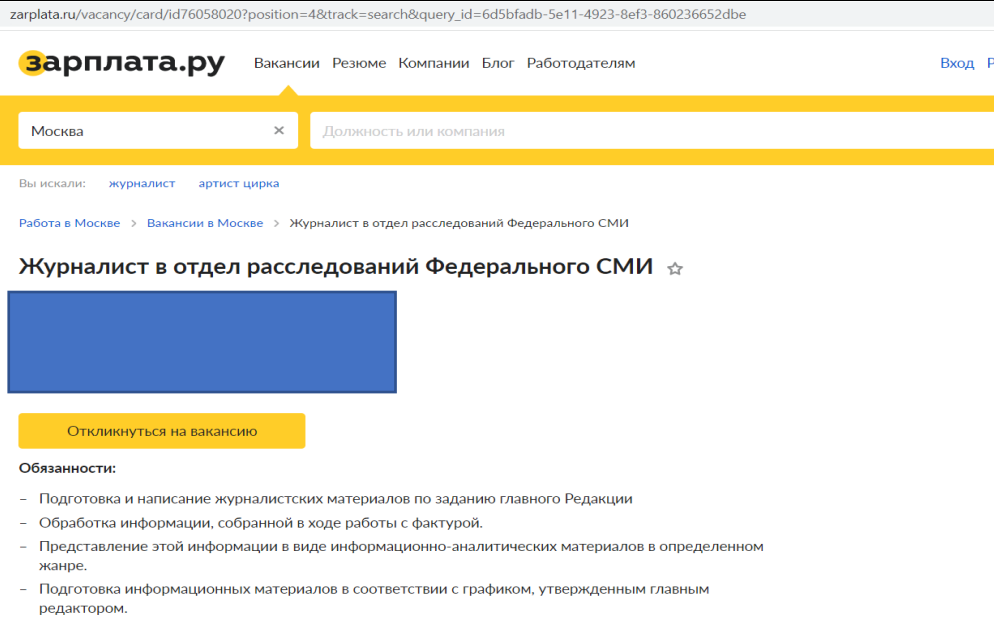
Рекомендации по выполнению практического задания:

Выполнение задания в виде проведения анализа вакансии на должность творческого работников следует начинать с поиска интернет-порталов по трудоустройству как на федеральном,

так и на региональном уровнях. Далее необходимо выбрать соответствующие разделы по сфере деятельности, либо по перечню творческих профессий и должностей. Студентам следует обратить внимание на предъявляемые к кандидатам на должность знания, умения и навыки: насколько они соответствуют предлагаемой трудовой функции и не противоречат действующему законодательству, в том числе профессиональным стандартам либо квалификационным справочникам. При выполнении данного задания следует учитывать принцип запрета дискриминации, установленный действующим трудовым законодательством, а также на возможность отказа в приеме на работу только на основании деловых качеств работника.

Решение:

<i>Действие</i>	<i>Иллюстрация</i>
<p><i>Поиск портала по трудоустройству</i></p>	
<p><i>Выбор сферы деятельности или поиск должности/профессии</i></p>	

<p><i>Выбор должности/профессии и работодателя</i></p>	 <p>zarplata.ru/vacancy/card/id76058020?position=4&track=search&query_id=6d5bfadb-5e11-4923-8ef3-860236652dbe</p> <p>зарплата.ру Вакансии Резюме Компании Блог Работодателям Вход Р</p> <p>Москва <input type="text"/> Должность или компания</p> <p>Вы искали: журналист артист цирка</p> <p>Работа в Москве > Вакансии в Москве > Журналист в отдел расследований Федерального СМИ</p> <p>Журналист в отдел расследований Федерального СМИ ☆</p> <p>Откликнуться на вакансию</p> <p>Обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка и написание журналистских материалов по заданию главного Редакции - Обработка информации, собранной в ходе работы с фактурой. - Представление этой информации в виде информационно-аналитических материалов в определенном жанре. - Подготовка информационных материалов в соответствии с графиком, утвержденным главным редактором.
<p><i>Оценка требуемых навыков/умени/знаний</i></p>	<p>Откликнуться на вакансию</p> <p>Обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка и написание журналистских материалов по заданию главного Редакции - Обработка информации, собранной в ходе работы с фактурой. - Представление этой информации в виде информационно-аналитических материалов в определенном жанре. - Подготовка информационных материалов в соответствии с графиком, утвержденным главным редактором. <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Умение оперативно обрабатывать горячие темы, - Способность писать аналитику «с колес», - Хороший уровень русского языка и грамотность. - Опыт работы в жанре журналистского расследования <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа удаленная - С 8:00-18:00 - График 5/2 <p>Ключевые навыки</p> <p>Написание текстов, Аналитическое мышление, экономическая журналистика, Политическая журналистика, Журналистское расследование, написание аналитических текстов, Работа с большим объемом информации.</p>

В представленном интернет-портале по трудоустройству отсутствует возможность поиска вакансии по сфере деятельности, представлена возможность только поиска по наименованию должности/профессии.

В выбранной вакансии работодатель предъявляет требования к кандидату без ссылки на Закон РФ «О средствах массовой информации» и Профессиональный стандарт «Журналист средств массовой информации»: наименование должности не соответствует действующим стандартам, трудовая функция не раскрыта должным образом путем перечисления конкретных трудовых действий и/или результата работы, не сформулированы требования к образованию и обучению, не конкретизированы необходимые умения и знания соискателя. Кроме того, наименование вакансии не соответствует предлагаемой в Постановлении Правительства от 28.04.2007 N 252 классификации должностей и профессий творческих работников, в том числе в сфере СМИ.

2.3. Ознакомьтесь с содержанием представленного преподавателем трудового договора с творческим 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.

Решение:

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 творческих 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	19.11.2022
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	Содержание трудового договора № 1 от 01.07.2016 заключенного между ООО «Фильм» и ведущим телевизионной передачи Ивановым А.В.

налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер, адрес юридического лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), являющихся контролируруемыми лицами	
Место (места) проведения контрольного (надзорного) мероприятия с заполнением проверочного листа	г. Екатеринбург, ул. Ленина, д. 52
Реквизиты решения контрольного (надзорного) органа о проведении контрольного (надзорного) мероприятия, подписанного уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа	Решение N 1 от 19.11.2022
Наименование контрольного (надзорного) органа	Государственная инспекция труда по Свердловской области
Учетный номер контрольного (надзорного) мероприятия	N 52 от 19.11.2022
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 Красильникова К.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	Обеспечил ли работодатель работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю?	Часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878)	+			
2	Установил ли работодатель сокращенную продолжительность рабочего времени:	Части 1 - 4 статьи 92, статья 320 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства				

2.1	для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю?	Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986; 2017, N 27, ст. 393)	+			
2.2	для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю?		+			
2.3	для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю?		+			
2.4	для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю?				+	
3	Обеспечил ли работодатель недопуск к работе в ночное время:	Часть 5 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986; 2017, N 27, ст. 393; 2021, N 47, ст. 7741)				
3.1	беременных женщин, за исключением лиц, участвующих в создании и исполнении художественных произведений?		+			
3.2	работников, не достигших возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и исполнении художественных произведений?		+			
4	Имеется ли у работодателя, в случае привлечения к работе в ночное время, письменные согласия следующих категорий работников:	Часть 5 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986; 2017, N 27, ст. 393; 2021, N 47, ст. 7741)				
4.1	женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?		+			
4.2	инвалидов?		+			
4.3	работников, имеющих детей-инвалидов?				+	
4.4	работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением?				+	

4.5	матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до четырнадцати лет?				+	
4.6	отцов, воспитывающих без супруги детей в возрасте до четырнадцати лет?				+	
4.7	опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет?				+	
4.8	родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом?				+	
4.9	работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет?				+	
5	Имеется ли у работодателя, в случае привлечения к работе в ночное время, в наличии подтверждение о том, что такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, следующим категориям работников:	Часть 5 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986; 2017, N 27, ст. 393; 2021, N 47, ст. 7741)	+			
5.1	женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет?				+	
5.2	инвалидам?				+	
5.3	работникам, имеющим детей-инвалидов?				+	
5.4	работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением?				+	
5.5	матерям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до четырнадцати лет?				+	
5.6	отцам, воспитывающим без супруги детей в возрасте до четырнадцати лет?				+	
5.7	опекунам детей в возрасте до четырнадцати лет?				+	

5.8	родителям, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом?				+		
5.9	работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет?				+		
6	Ознакомил ли работодатель в случае привлечения к работе в ночное время с правом отказа от работы в ночное время следующих работников:	Часть 5 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986; 2017, N 27, ст. 393)					
6.1	женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?		+				
6.2	инвалидов?		+				
6.3	работников, имеющих детей-инвалидов?					+	
6.4	работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением?					+	
6.5	матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до четырнадцати лет?					+	
6.6	отцов, воспитывающих без супруги детей в возрасте до четырнадцати лет?					+	
6.7	опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет?					+	
6.8	родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом?					+	
6.9	работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет?					+	
7	Производит ли работодатель оплату работы в ночное время работникам в повышенном	Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства	+				

	размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовыми договорами с работниками, но не менее чем на 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время?	Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878); постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640)				
8	Работодателем установлены размер и порядок оплаты времени, в течение которого творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, а также порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений?	Часть 4 статьи 113, часть 5 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2008, N 9, ст. 812); постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 19, ст. 2356) (далее - Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 N 252)	+			
9	Работодателем осуществляется привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц,	Часть 4 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2008, N 9, ст. 812); постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 N 252	+			

	участующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором?				
10	Работодателем оплачивается в размере и порядке, которые установлены коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором время, в течение которого творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают?	Часть 5 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2008, N 9, ст. 812); постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 N 252	+		

2.4. Подготовьте Обобщение разъяснительной практики Минтруда России и Роструда по прекращению трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Рекомендации по выполнению практического задания:

При выполнении практического задания в виде подготовки обобщения правоприменительной практики Минтруда России, Роструда, прокуратуры, судов следует сначала изучить по предложенной работодателем трудовую проблему основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций. Далее с помощью различных СПС, официальных интернет-ресурсов государственных органов (сайтов Минтруда России, Роструда, государственных инспекций труда, прокуратур, судов и пр.) необходимо найти различные акты: письма Минтруда России или Роструда, решений по конкретным делам судебных органов, постановления и определения высших судебных инстанций, Обзоры судебной практики, информации, опубликованной на сайте прокуратур и государственных инспекций труда. Найденные акты следует проанализировать, выявить основную трудовую проблему, относительно которой высказана позиция государственного органа. При составлении Обзора правоприменительной/разъяснительной практики следует сначала указать реквизиты акта, суть основной трудовой проблемы и кратко изложить позицию государственного органа относительно ее решения и его обоснование.

Решение:

В Приказе Роструда от 13.05.2022 N 123 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» высказана следующая позиция относительно того, как должен оплачиваться простой у творческих работников.

Важно! Не участие творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений не является простым.

Время неучастия творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений простым не является и может быть оплачено, если это предусмотрено в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Размер и порядок оплаты творческим работникам времени неучастия в творческом процессе устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В Определении Конституционного Суда РФ от 25.01.2018 N 176-О установлено, что работодатель, при заключении с творческим работником срочного трудового договора, должен руководствоваться формальным критерием включения должности в перечень, утвержденный Постановлением Правительства № 252 от 28.04.2007, а не выяснять творческий характер конкретной должности.

Трудовой кодекс Российской Федерации, устанавливая особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в том числе возможность заключения по соглашению сторон срочного трудового договора (абзац седьмой части второй статьи 59), отнес утверждение соответствующих перечней работ, профессий, должностей, к компетенции Правительства Российской Федерации.

Реализуя указанное полномочие, Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений постановлением от 28 апреля 2007 года N 252 утвердило перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации. Указанный нормативный правовой акт конкретизирует применительно к трудовым отношениям не раскрытые в Трудовом кодексе Российской Федерации понятия "творческие работники" и "иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", обеспечивая тем самым реализацию их права на труд с учетом особенностей их деятельности.

Трудовой кодекс Российской Федерации, допуская возможность заключения с указанными лицами срочного трудового договора, устанавливает необходимость достижения соглашения сторон (абзацы первый и седьмой части второй статьи 59), что предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида и не предполагает произвольного установления срока трудового договора. При этом работник, давая согласие на заключение трудового договора на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода.

Кроме того, как отметил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", срочный трудовой договор, заключенный без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Следовательно, оспариваемое постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года N 252 в системе действующего правового регулирования является частью правового механизма, направленного на реализацию права творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, на труд, в равной мере распространяется на всех граждан, относящихся к указанной категории, и не может расцениваться как нарушающее права заявителя.

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 «творческий работник», особенностей правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда творческих 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 творческими работниками.

Решение:

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 в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства обязательно указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

По соглашению сторон с творческим работником может заключаться срочный трудовой договор, согласно статье 59 ТК РФ. При этом не учитывается ни характер предстоящей работы, ни условия ее выполнения.

Если работник принимается на должность, которая не относится к творческой (например, водитель, бухгалтер и другие), то в этом случае срочный трудовой договор может быть заключен лишь при наличии других оснований, предусмотренных ТК РФ.

Следовательно, при принятии решения о виде заключаемого с творческим работником трудового договора работодатель должен использовать соответствующий перечень, упомянутый в статье 59 ТК РФ.

При заключении трудового договора с творческим 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 творческий 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.

Если трудоустраивается лицо, не достигшее возраста 14 лет, то ему, кроме документа, удостоверяющего личность (свидетельства о рождении), трудовой книжки, документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, документа об образовании (справки из образовательной организации с указанием режима обучения), необходимо предъявить работодателю:

- медицинскую справку о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра. Напомним, что лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (статьи 69, 266 ТК РФ);
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна) на заключение трудового договора;
- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора.

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 творческим 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 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.

Фабула:

Савушкина после окончания архитектурной академии была принята с 1 февраля в региональный театр на должность художника росписи по ткани 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 Савушкина 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 работников театра. 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?

Решение:

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 нормам 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 сотрудников 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)*