

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА)»
Оренбургский институт (филиал)**

Кафедра трудового права и права социального обеспечения

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**«ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ
В СФЕРЕ ТРУДА»
(Б1.В.05)**

год набора – 2023

**Код и наименование
направления подготовки:**

40.04.01 Магистратура

**Уровень высшего
образования:**

Магистратура

**Направленность (профиль)
ОПОП ВО**

Юрист в сфере управления персоналом

**Форма (формы)
обучения:**

очная, заочная

Квалификация:

Магистр

Оренбург – 2023

Программа утверждена на заседании кафедры трудового права и права социального обеспечения протокол № 7 от «12» апреля 2022 года, обновлена - протокол № 7 от «23» марта 2023 года.

Автор(ы):

Яковенко Н.А. - кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА);

Рецензент(ы):

Беребина О.П. – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения

Семенина Н.А. – начальник отдела правовой, кадровой и организационной работы Министерства промышленности и энергетики Оренбургской области

Яковенко Н.А.

Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда: рабочая программа дисциплины (модуля) / Яковенко Нина Александровна — Оренбург, 2023.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

©Оренбургский институт (филиал)
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда» является детальный анализ одной из отличительных черт современного трудового права – дифференциации правового регулирования на основе подробного изучения не только действующего трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части дифференцированного регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Профессиональные задачи, к выполнению которых готовится студент:

- знать содержание основных норм трудового права, их значение и применение для современного права;
- понимать значение трудового права в системе других правовых дисциплин и отраслей права;
- изучить основные понятия и разделы трудового права;
- выяснить сущность основных институтов трудового права;
- сформировать целостное, системное знание о работе с персоналом организации.
- уметь трактовать нормы трудового права и приводить примеры их эффективного применения;
- получить базовые навыки, используемые для эффективной реализации относящиеся к ответственности
- знать основные понятия и термины трудового права;
- обосновывать и принимать в пределах должностных обязанностей решения, а также совершать действия, связанные с реализацией трудовправовых норм;
- приобретать навыки дискуссии по основным проблемам трудовправового регулирования.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) «Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда» относится к дисциплинам части ОПОП ВО, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.05).

Освоение дисциплины дает возможность расширения и углубления знаний, полученных на предшествующем этапе обучения, приобретения умений и навыков, определяемых содержанием программы. Компетенции, которые формируются в процессе освоения дисциплины, необходимы для успешной профессиональной деятельности. Обучающиеся приобретают способность самостоятельно находить и использовать необходимые содержательно-логические связи с другими дисциплинами программы, такими как «Актуальные проблемы теории и методологии трудового права», «Договоры и соглашения о труде», «Локальное нормативное регулирование в сфере труда персонала», «Правовое регулирование оплаты труда и управление вознаграждение», «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников», «Особенности правового регулирования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов».

1.3. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения (планируемые результаты освоения дисциплины (модуля))

По итогам освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен обладать следующими компетенциями в соответствии с ФГОС ВО:

Универсальные компетенции:

УК-6: способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Профессиональные компетенции:

ПК-4: способен оказывать юридическую помощь гражданам, организациям, иным субъектам в конкретных сферах юридической деятельности.

Разделы (темы) дисциплин ы (модуля)	Код и наименование формируемых компетенций	Индикатор достижения компетенций (планируемый результат освоения дисциплины (модуля))
Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве. Тема 1. Дифференциация источников трудового права	УК-6: способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК 6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК 6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК 6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.
Тема 2. Дифференциация в сфере занятости и трудоустройства	УК-6: способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК 6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК 6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК 6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.
Тема 3. Особенности отдельных видов договоров о труде.	УК-6: способен определять и реализовывать приоритеты собственной	ИУК 6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.

	деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК 6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК 6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.
Раздел 2. Дифференциация условий труда. Тема 4. Дифференциация в сфере рабочего времени	ПК-4: способен оказывать юридическую помощь гражданам, организациям, иным субъектам в конкретных сферах юридической деятельности	ИПК 4.1 Определяет цель обращения за правовой помощью, устанавливает юридически значимые обстоятельства по делу. ИПК 4.2 Определяет возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывает план их реализации, выделяет их преимущества и недостатки. ИПК 4.3 Знает и соблюдает правила эффективной коммуникации при оказании правовой помощи и юридических услуг.
Тема 5. Дифференциация в сфере времени отдыха.	ПК-4: способен оказывать юридическую помощь гражданам, организациям, иным субъектам в конкретных сферах юридической деятельности	ИПК 4.1 Определяет цель обращения за правовой помощью, устанавливает юридически значимые обстоятельства по делу. ИПК 4.2 Определяет возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывает план их реализации, выделяет их преимущества и недостатки. ИПК 4.3 Знает и соблюдает правила эффективной коммуникации при оказании правовой помощи и юридических услуг.
Тема 6. Дифференциация в сфере оплаты труда	ПК-4: способен оказывать юридическую помощь гражданам, организациям, иным субъектам в конкретных сферах юридической деятельности	ИПК 4.1 Определяет цель обращения за правовой помощью, устанавливает юридически значимые обстоятельства по делу. ИПК 4.2 Определяет возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывает план их реализации, выделяет их преимущества и недостатки. ИПК 4.3 Знает и соблюдает правила эффективной коммуникации при оказании правовой помощи и юридических услуг.
Тема 7. Специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников	ПК-4: способен оказывать юридическую помощь гражданам, организациям, иным субъектам в конкретных сферах	ИПК 4.1 Определяет цель обращения за правовой помощью, устанавливает юридически значимые обстоятельства по делу. ИПК 4.2 Определяет возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывает план их реализации,

	юридической деятельности	выделяет их преимущества и недостатки. ИПК 4.3 Знает и соблюдает правила эффективной коммуникации при оказании правовой помощи и юридических услуг.
Тема 8. Дифференциация в сфере ответственности	ПК-4: способен оказывать юридическую помощь гражданам, организациям, иным субъектам в конкретных сферах юридической деятельности	ИПК 4.1 Определяет цель обращения за правовой помощью, устанавливает юридически значимые обстоятельства по делу. ИПК 4.2 Определяет возможные способы решения правовой проблемы, разрабатывает план их реализации, выделяет их преимущества и недостатки. ИПК 4.3 Знает и соблюдает правила эффективной коммуникации при оказании правовой помощи и юридических услуг.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 4 з.е., 144 академических часа. Форма промежуточной аттестации – зачет/экзамен.

2.1. Тематические планы

2.1.1. Тематический план для очной формы обучения

№ п/ п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	курс /сем естр	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)					Технология образовательного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточной аттестации	
			лек ци и	ПЗ	Лаборатор ный практи- кум (при наличии)	КРП (при наличии)	СР			
Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве										
1	Дифференциация источников трудового права.	1/1	2	2			15	Управляема я дискуссия, эссе	Контрольные вопросы к зачету	
2	Дифференциация в сфере занятости и трудоустройства	1/1		2			16	Управляема я дискуссия	Контрольные вопросы к зачету	
3	Особенности отдельных видов договоров о труде.	1/1		2			10	Управляема я дискуссия	Контрольные вопросы к зачету	
Раздел 2. Дифференциация условий труда										
4	Дифференциация в сфере рабочего времени	1/1		2			7	Мозговой штурм	Контрольные вопросы к зачету	
5	Дифференциация	1/2		2			14	Быстрый	Контрольные	

	в сфере времени отдыха.							опрос, управляемая дискуссия	вопросы к экзамену
6	Дифференциация в сфере оплаты труда.	1/2	2	2			8	Управляемая дискуссия, эссе	Контрольные вопросы к экзамену
7	Специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников.	1/2		2			7	Быстрый опрос, управляемая дискуссия	Контрольные вопросы к экзамену
8	Дифференциация в сфере ответственности	1/2		2	2		9	Мозговой штурм	Контрольные вопросы к экзамену
	Всего по ОФО		4	16	2		86	Зачет/ Экзамен	

2.1.2. Тематический план для заочной формы обучения

№ п/ п	Разделы (темы) дисциплины (модуля)	курс /сесс ия	Виды учебной деятельности и объем (в академических часах)					Технология образова тельного процесса	Форма текущего контроля/ Форма промежуточной аттестации
			лек ци и	ПЗ	Лаборато рный практи- кум (при наличии)	КРП (при нали чии)	СР		
Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве									
1	Дифференциация источников трудового права.	1/1	2				8	Эссе, рефераты, решение кейсов	Контрольные вопросы к зачету
2	Дифференциация в сфере занятости и трудоустройства	1/1					9	Эссе, рефераты, решение кейсов	Контрольные вопросы к зачету
3	Особенности отдельных видов договоров о труде.	1/1					9	Эссе, рефераты, решение кейсов	Контрольные вопросы к зачету
Раздел 2. Дифференциация условий труда									
4	Дифференциация в сфере рабочего времени	1/1		2			8	Эссе, рефераты, решение кейсов	Контрольные вопросы к зачету
5	Дифференциация в сфере времени отдыха.	1/2		2			25	Эссе, рефераты, решение кейсов	Контрольные вопросы к экзамену
6	Дифференциация сфере оплаты	1/2	2	2		4	35	Управляем ая	Контрольные вопросы к экзамену

	труда.							дискуссия, эссе	
7	Специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников.	1/3		2			11	Быстрый опрос, управляемая дискуссия	Контрольные вопросы к экзамену
8	Дифференциация в сфере ответственности	1/3		2	2	9	10	Мозговой штурм	Контрольные вопросы к экзамену
	Всего по ОФО		4	10	2	13	115	Зачет/ Экзамен	

2.2. Занятия лекционного типа

Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве.

Лекция 1. Дифференциация источников трудового права.

Содержание:

1. Понятие единства и дифференциации в сфере труда. Отличие дифференциации от дискриминации.
2. Учение о дифференциации в трудовом праве.
3. Факторы дифференциации. Субъективные и объективные факторы.
4. Общее и специальное законодательство. Виды специальных норм.

Задания для подготовки:

1. Как развивалось учение о дифференциации в трудовом праве?
2. Выделите виды специальных норм, являющиеся выражением дифференциации.

Раздел 2. Дифференциация условий труда.

Лекция 2. Дифференциация в сфере оплаты труда.

Содержание:

1. Оплата труда руководителя организации.
2. Оплата труда работников бюджетной сферы.
3. Оплата труда работников, работающих в особых природно-климатических зонах, отдельных отраслях общественного производства, с вредными и тяжелыми условиями труда.

Задания для подготовки:

1. Проанализируйте нормы Раздела 12 Трудового кодекса по вопросам лекции.
2. Подготовьте перечень нормативных актов, регулирующие особенности труда работников бюджетной сферы.

2.3. Занятия семинарского типа

Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве.

Практическое занятие 1. Дифференциация источников трудового права.

1. Понятие единства и дифференциации в сфере труда. Отличие дифференциации от дискриминации
2. Факторы дифференциации.
3. Общее и специальное законодательство. Виды специальных норм.

Задания для подготовки:

Проанализируйте приведенные ниже источники трудового права с указанием следующих характеристик: нормативные или индивидуальные (акты право применения), централизованные или локальные, общие или специальные.

Отметьте юридические ошибки, если они имеются, в содержании и в порядке принятия актов и норм:

- Положение о персональных данных работников акционерного общества, утвержденное собранием акционеров;
- Устав федерального государственного университета, принятый общим собранием работников вуза;
- график отпусков работников сборочного цеха, утвержденный начальником цеха 12 января текущего календарного года по согласованию с директором предприятия;
- приказ руководителя организации об объявлении предупреждения о последующем увольнении и о сокращении ежегодного отпуска работнику, совершившему прогул без уважительных причин;
- штатное расписание прокуратуры муниципального района, утвержденное прокурором района;
- постановление администрации г. Оренбурга об утверждении правил согласования кандидатур, назначаемых на должности руководителей МУП;
- решение Совета директоров АО о размерах дивидендов по итогам первого квартала хозяйственного года;
- контракт о службе в органах внутренних дел;
- приказ директора о введении неполного рабочего времени в соответствии с ч. 5 ст. 74 ТК РФ;
- приказ руководителя организации о предоставлении сварщикам дополнительного ежегодного отпуска на 10 календарных дней сверх основного отпуска, установленного законом;
- должностная инструкция старшего научного сотрудника института Российской академии наук;
- инструкция по технике безопасности водителя электропогрузчика, утвержденная директором организации по согласованию с председателем профкома работников;
- правила внутреннего распорядка для работников Саратовского делового центра «Ковчег», утвержденные генеральным директором управляющей компании «Стратегия развития» (г. Москва).

Практическое занятие 2. Дифференциация в сфере занятости и трудоустройства.

1. Особенности трудоустройства молодежи.
2. Особенности трудоустройства беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей, многодетных родителей, одиноких матерей.
3. Трудоустройство инвалидов.
4. Трудоустройство выпускников высших и средних специальных учебных заведений

Задания для подготовки:

1. Правовой институт содействия занятости населения и защиты от безработицы во многом базируется на соответствующих положениях международных стандартов в сфере труда. С использованием соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ попробуйте сопоставить международные правила и нормы законодательства РФ о занятости. Особое внимание следует обратить на Конвенцию МОТ No 168 о содействии занятости и защите от безработицы.

Какие положения совпадают? Какие существуют расхождения в этой области? Приведите примеры различий.

2. Руководитель центра занятости отказал в признании безработным Суханову, имеющему хроническое аллергическое заболевание, поскольку он не явился в течение месяца со дня регистрации для получения предложений подходящей работы. Суханов представил в службу

занятости справку об обострении болезни и необходимости выехать на этот период в другую местность. Одновременно он настаивал на признании его безработным с первого дня регистрации и назначении с того же дня пособия по безработице.

Дайте обоснованный ответ на заявление Суханова.

Практическое занятие 3. Особенности отдельных видов договоров о труде.

1. Особенности трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними
2. Особенности трудового договора с руководителем организации
3. Особенности трудового договора о работе на Крайнем Севере
4. Особенности трудового договора с внештатными работниками
5. Особенности трудового договора с иностранцами
6. Особенности трудового договора с дистанционными работниками
7. Особенности трудового договора с государственными гражданскими служащими

Задания для подготовки:

Назовите дополнительные основания увольнения руководителя организации

Приведите примеры специальных норм-изъятий в отношении дистанционных работников.

Раскройте особенности допуска к работе иностранных работников.

Проведите сравнительно-правовую характеристику служебного контракта и трудового договора

Какие льготы установлены для работников Крайнего Севера?

Раздел 2. Дифференциация условий труда.

Практическое занятие 4. Дифференциация в сфере рабочего времени.

1. Виды рабочего времени: сокращенный рабочий день и неполное рабочее время.
2. Работа в ночное время.
3. Работа в выходные и праздничные дни.
4. Сменная работа и разделение рабочего дня на части.
5. Сверхурочные работы.

Задания для подготовки:

1. Определите вид рабочего времени и его продолжительность, который должен (может) быть установлен следующим категориям работников:

- работнику, занятому на работах с опасными условиями труда;
- беременной женщине;
- экономисту, работающему в офисе ООО;
- инвалиду 2-й группы;
- 17-летнему работнику;
- работающему аспиранту заочной формы обучения;
- доярке, работающей в сельской местности;
- работнику, занятому на работе с химическим оружием;
- медицинскому работнику;
- директору института в составе вуза.

В чем различия между сокращенным и неполным рабочим временем?

Практическое занятие 5. Дифференциация в сфере времени отдыха

1. Виды отпусков и порядок их предоставления
2. Круг лиц, имеющих право на основной ежегодный отпуск удлиненной продолжительности.
3. Дополнительные отпуска для отдельных категорий работников

Задания для подготовки:

1. Кому из нижеперечисленных категорий работников работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации:

- работнику моложе 18 лет;
- учителю школы;
- мужчине, жена которого находится в отпуске по беременности и родам;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте 3 лет 8 месяцев;
- работнику, принятому на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 2 месяцев;
- работнику, совмещающему работу с получением высшего образования.

Практическое занятие 6. Дифференциация в сфере оплаты труда.

1. Оплата труда руководителя организации.
2. Оплата труда работников бюджетной сферы.
3. Оплата труда работников, работающих в особых природно-климатических зонах, отдельных отраслях общественного производства, с вредными и тяжелыми условиями труда.

Задания для подготовки:

Выделите основные критерии, характеризующие особенности правового регулирования оплаты труда названных в ТК РФ категорий работников и дайте их характеристику.

Раскройте особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Каковы особенности установления надбавок и компенсаций работникам Крайнего Севера и приравненных к ним территорий?

Практическое занятие 7. Специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников.

1. Специальные нормы по охране труда лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях.
2. Специальные нормы по охране труда охрана труда женщин.
3. Специальные нормы по охране труда охрана труда подростков.
4. Специальные нормы по охране труда охрана труда лиц с ограниченной трудоспособностью.

Задания для подготовки:

В чем различие между государственным управлением охраной труда и государственной экспертизой условий труда?

Перечислите права и обязанности в области охраны труда у работодателей.

Каковы гарантии государства в области установления специальных норм охраны труда?

Укажите какие меры по охране труда предусмотрены для женщин?
Назовите обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
Каковы ограничения в сфере охраны труда при приеме на работу установлены для несовершеннолетних?

Практическое занятие 8. Дифференциация в сфере ответственности

1. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника;
2. Специальная дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих, работников транспорта и авиации, судей, прокуроров и следователей.

Задания для подготовки:

Назовите виды материальной ответственности работников.

В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?

Чем ограничена ограниченная материальная ответственность несовершеннолетних?

Какие меры дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»?

Каков порядок применения мер дисциплинарного воздействия в отношении судей, прокуроров и чем он урегулирован?

Кто наделен правом применения мер дисциплинарного воздействия к работникам транспорта и авиации?

Как связаны между собой дисциплинарная и административная ответственность?

2.4. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа студента по дисциплине «Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда» включает следующие виды:

- чтение и конспектирование учебной и монографической литературы;
- написание рефератов;
- решение кейсов;
- подготовка презентации по отдельным вопросам практического занятия;
- разработка проектов документов;
- построение таблиц;
- подготовка аргументов и контраргументов для обоснования и критики определенных позиций в ходе дискуссии на практическом занятии.

Модель (особенности) самостоятельной работы студентов по отдельным разделам и темам дисциплины очной и заочной формы обучения.

Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве.

Практическое занятие 1. Дифференциация источников трудового права.

1. Проанализируйте единство и дифференциацию как принцип трудового права, изучите его содержание и приведите примеры правовых норм, в которых этот принцип находит свое отражение. Результаты можно отразить в таблице:

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

2. Приведите примеры общего и специального в правовом регулировании:

- порядка заключения трудового договора;
- оснований расторжения трудового договора;
- рабочего времени и времени отдыха;
- мер поощрений и дисциплинарных взысканий.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов.

Рефераты:

1. Развитие учения о дифференциации в трудовом праве.
2. Значение дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми.

Практическое занятие 2. Дифференциация в сфере занятости и трудоустройства.

1. При поступлении на работу в крупную промышленную компанию гражданину был предложен для ознакомления проект трудового договора, в котором сказано, что он подлежит страхованию от безработицы. Поскольку условия такого страхования в тексте трудового договора не раскрывались, представителю работодателя были заданы вопросы:

- Кто уплачивает взносы на такое страхование, в каком размере и порядке?
- Связано ли данное страхование с правом на получение пособия и иных государственных выплат при потере работы?
- На что именно можно рассчитывать при таком страховании?
- Куда обращаться за получением страхового возмещения?

Определите отраслевую принадлежность этого страхования, его связь с системой государственного социального страхования и постарайтесь дать ответы на поставленные вопросы.

2. Руководитель центра занятости отказал в признании безработным Суханову, имеющему хроническое аллергическое заболевание, поскольку он не явился в течение месяца со дня регистрации для получения предложений подходящей работы. Суханов представил в службу

занятости справку об обострении болезни и необходимости выехать на этот период в другую местность. Одновременно он настаивал на признании его безработным с первого дня регистрации и назначении с того же дня пособия по безработице.

Дайте обоснованный ответ на заявление Суханова.

Рефераты:

1. Значение дифференциации в сфере занятости и трудоустройства.
2. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан имеющих право на дополнительные преимущества при трудоустройстве

Кейс «Дифференциация при трудоустройстве отдельных категорий граждан» Ситуация.

В указанных ниже обстоятельствах возникли вопросы насчет признания или непризнания предлагаемой органом службы занятости работы подходящей:

- Иванова отказалась от предложенной ей вакансии, поскольку до новой работы надо добираться на автобусе более чем 1,5 часа, а у нее ребенок в возрасте пяти лет;
- Юрьев — выпускник технического вуза. После его окончания четыре года осуществлял предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Предложена вакансия подсобного рабочего на овощной оптовой базе;

– Егоров по окончании школы три года не работал и находился на иждивении родителей. Предложена вакансия дорожного рабочего, не требующая профессиональной подготовки;

– Журавлева отказалась от работы по специальности, устно ссылаясь на наличие аллергического заболевания и низкую заработную плату по предлагаемой вакансии.

Вопросы и задания:

Соответствуют ли предложения службы занятости закону? Определите критерии подходящей работы. Каковы последствия отказа от указанных предложений?

Практическое занятие 3. Особенности отдельных видов договоров о труде.

1. Составьте таблицу, отразив особенности труда несовершеннолетних:

Возрастная категория несовершеннолетнего	Нормы права	Особенности заключения трудового договора	Виды льгот
--	-------------	---	------------

Рефераты:

1. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

2. Особенности служебных отношений государственных гражданских служащих.

Раздел 2. Дифференциация условий труда.

Практическое занятие 4. Дифференциация в сфере рабочего времени.

1. Составьте таблицу, отразив отклонения режима рабочего времени от общих правил, действующих у конкретного работодателя (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства, работа в ночное время, работа в выходной и праздничный день):

Виды отклонений	Нормы права	Порядок введения	Виды компенсации
-----------------	-------------	------------------	------------------

2. Завод получил выгодный заказ. Для его выполнения к назначенному сроку потребовалось временное увеличение рабочего времени. Получив письменные согласия работников, директор издал приказ о сверхурочной работе продолжительностью 2 часа через день (с чередованием групп работников) в течение 4-х месяцев с компенсацией переработки путем предоставления дополнительного времени отдыха. Ряд работников, среди которых оказались: Жарова, имеющая ребенка 3-х лет; несовершеннолетний Климов и инвалид 3 группы Поворова несколько раз не остались на сверхурочные работы. Всех не вышедших на сверхурочные работы директор своим приказом привлек к дисциплинарной ответственности.

Законны ли приказы директора завода? Что означает формулировка «ознакомлен со своим правом отказаться»? Мотивируйте свой ответ.

3. В коллективном договоре АО «Проминдустрия» содержится положение, согласно которому лица, нарушившие трудовую дисциплину (опоздание на работу, прогул, нетрезвое состояние на работе и т. п.) и не отработавшие в результате этого полную норму часов, могут привлекаться к сверхурочным работам на соответствующее количество часов без дополнительной оплаты.

Является ли законным данное условие коллективного договора?

Рефераты:

1. Факторы внешней среды, влияющие на систему управления персоналом в организации.
2. Виды карьерного пути.

Практическое занятие 5. Дифференциация в сфере времени отдыха.

1. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ОАО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках:

1) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу;

2) Голенко, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией;

3) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы;

4) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню;

5) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь;

6) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отозван из отпуска.

Подготовьте мотивированный письменный ответ правового инспектора труда на поступившее заявление работников.

Кейс «Предоставление отпусков»

Ситуация.

Механик Шаров обратился с заявлением к директору АО «Шейкино» о предоставлении ему ежегодного отпуска продолжительностью 44 календарных дня, включая дополнительные отпуска: за вредные условия труда — 7 дней, за ненормированный рабочий день — 3 дня, за стаж работы — 3 дня, как донору — 3 дня. Работник отдела кадров заявил, что отпуск может быть предоставлен только на 35 календарных дней, так как к работе сверх установленной продолжительности Шаров не привлекался, отпуск за стаж работы отменен приказом директора, а за донорство уже были предоставлены отгулы.

Вопросы и задания:

Обоснуйте право на каждый вид дополнительного отпуска. Правомерен ли отказ?

Практическое занятие 6. Дифференциация в сфере оплаты труда.

1. Определите структуру заработной платы доцента Удмуртского государственного университета, если известно, что ему присвоена ученая степень кандидата юридических наук.

Какие критерии определения размеров оплаты труда преподавателей высших учебных заведений установлены российским законодательством? Может ли вуз самостоятельно устанавливать надбавки и доплаты своим сотрудникам? Оказывает ли влияние на заработную плату то обстоятельство, что Удмуртский

государственный университет является организацией, финансируемой из государственного бюджета?

Кейсы «Дифференциация в сфере оплаты труда»

Ситуация 1.

Глава администрации муниципального района утвердил Положение об оплате труда работников администрации, которым предусмотрены должности работников хозяйственной части, транспортного управления и отдела снабжения, не приведенные в тарифно-квалификационном справочнике (ТКС).

Прокуратура опротестовала Положение в этой части, указав, что государственные и муниципальные учреждения, финансируемые из бюджета, обязаны использовать при начислении тарифной оплаты наименования работ, профессий и должностей, соответствующие ТКС.

Постановлением суда протест признан необоснованным, а Положение — соответствующим нормам ТК РФ.

Вопросы и задания:

Ваше мнение по существу протеста прокуратуры и постановления суда?

Ситуация 2.

Директор областного бюджетного аграрного колледжа установил трудовым договором бухгалтеру оклад по 6-й квалификационной группе. При этом согласно действующей в субъекте РФ отраслевой системе оплаты труда и локальному Положению об оплате труда работников колледжа бухгалтеру с высшим профессиональным образованием устанавливается оплата по 4-й профессионально-квалификационной группе. Разница в ставках — 6 тыс. руб.

Ревизор контрольного управления правительства области, руководствуясь указанными правовыми нормами, в акте проверки указал, что в результате данного нарушения излишне выплачены бюджетные средства на сумму 36 тыс. руб.

На основании этого акта губернатор распорядился в пятидневный срок устранить допущенное нарушение и взыскать излишне выплаченные бюджетные средства с бухгалтера; министру образования области в случае неисполнения указанных требований рассмотреть вопрос о пребывании директора в занимаемой должности.

Директор приказал отделу кадров исполнить распоряжение в течение суток.

Вопросы и задания:

Можно ли устранить допущенное нарушение? Как исполнить распоряжение главы региона?

Рефераты:

1. Значение дифференциации для совершенствования правового регулирования оплаты труда персонала.
2. Дифференциация оплаты труда в трудовом праве зарубежных стран.

Практическое занятие 7. Специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников.

1. Директор авиапредприятия издал приказ, обязывающий всех работников пройти дактилоскопию. Профсоюз работников гражданской авиации заявил, что это является нарушением прав личности, и призвал работников предприятия к забастовке. Некоторые сотрудники отказались проходить процедуру дактилоскопии и не вышли на работу.

Дайте правовую оценку действиям директора, профсоюза, работников.

2. Инвалид II группы Киселева заключила с издательством «Урал» трудовой договор о выполнении работы на дому. По поручению издательства она печатала рукописи на собственном компьютере; оплата производилась ежемесячно из расчета 10 руб. за страницу. Однажды, увидев по телевидению передачу о льготах инвалидов в сфере труда, Киселева потребовала оплатить ей сверхурочную работу, поскольку, не зная об установлении для инвалидов сокращенного рабочего времени, она ежедневно работала по 8 часов. Женщина заявила так же требование о компенсации ей расходов на электроэнергию.

Подлежат ли удовлетворению требования Киселевой? Имеет ли она право привлекать к выполнению работы свою 13-летнюю дочь?

Кейс «Специальные нормы по охране труда»

Ситуация.

16-летний Семенов, направленный для трудоустройства комиссией по делам несовершеннолетних в издательство «Слово», принят на работу курьером. С ним заключен срочный трудовой договор на 6 месяцев. По истечении указанного срока Семенов уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Мать Семенова настаивала на продолжении трудовых отношений, ссылаясь на то, что срочный характер договора незаконен, а увольнение могло быть произведено только с разрешения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Директор отказался отменить приказ об увольнении, так как Семенов постоянно опаздывал на работу, несвоевременно доставлял документы, терял отправления, грубо обращался с адресатами и несколько раз по два-три дня не появлялся в издательстве. Взыскания к нему не применяли, так как увольнение подростка за нарушение дисциплины практически невозможно, но поскольку срок договора истек, они с радостью с ним расстались.

По предписанию инспекции труда Семенов все же был восстановлен на работе.

Вопросы:

Что послужило основанием для восстановления? Возможно ли увольнение подростка в указанных обстоятельствах и какие правила должны быть при этом соблюдены?

Рефераты:

1. Возможные основания и пределы дифференциации отдельных категорий работников.
2. Значение специальных норм по охране труда отдельных категорий работников.

Практическое занятие 8. Дифференциация в сфере ответственности

1. Проанализировать рассмотренный в лекции процесс отбора кадров. Оценить степень обязательности названных этапов.
2. Какие тесты следует использовать для отбора работников при приеме на работу?
3. Какова роль профориентационной работы в управлении персоналом современной организации?

Модельное задание:

Модельное задание для проведения текущего контроля. Технология: составление сложной схемы с участием всех студентов группы. Содержание занятия. Перед студентами группы ставится задание составить схему, отражающую отличительные особенности труда

женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда женщин. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями

К доске приглашаются студенты по одному человеку. Первый студент начинает чертить схему, указав конкретный источник, каждый следующий студент дополняет схему последующими источниками (с приведением конкретных примеров), раскрывая их смысл и содержание, вплоть до полного их раскрытия.

Лабораторная работа

Специальные нормы о привлечении к материальной и дисциплинарной ответственности.

Вопросы для подготовки:

1. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника;
2. Специальная дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих, работников транспорта и авиации, судей, прокуроров и следователей.

Практические задания.

Кейс «Особенности материальной и дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников»

Ситуация.

Водитель легковой автомашины Сизов, в состоянии опьянения допустил аварию, за что был лишен водительского удостоверения на два года. Распоряжением главного механика автобазы Сизову был объявлен выговор, и он переведен на тот же срок на работу автослесарем. Бухгалтерия автобазы удержала из зарплаты Сизова 12 тыс. руб. — стоимость ремонта автомашины.

Сизов обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам, в котором просил отменить решение главного механика о переводе на другую работу, поскольку он согласия на перевод не давал. Одновременно он возражал и против удержания с него за ремонт машины 12 тыс. руб., так как он уже наказан автоинспекцией и ему объявлен выговор, поэтому другие меры наказания не могут быть применены.

Какое решение должна вынести КТС?

Ситуация.

Стюард пассажирского парома морского порта Воропаева грубо обращалась с пассажирами, в связи с чем на имя начальника порта часто поступали жалобы. После очередной жалобы она была уволена с работы с формулировкой «за нарушение п. 4 Устава о дисциплине работников морского транспорта».

Воропаева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Дайте понятие специальной дисциплинарной ответственности. Несет ли Воропаева дисциплинарную ответственность по названному Уставу?

Решите дело.

Ситуация.

Машинист электровоза Сахаров за проезд запрещающего сигнала и создание аварийной ситуации приказом заместителя начальника Приволжской железной дороги был переведен на работу в управление сигнализации пути. При этом его месячный заработок уменьшился.

Сахаров обратился в прокуратуру с просьбой отменить наложенное на него взыскание, поскольку он переведен без учета профессии и без указания срока. Вину в проезде запрещающего сигнала он не отрицал.

Определите вид дисциплинарной ответственности Сахарова. Правомерно ли осуществлен перевод Сахарова на другую работу? Какие дисциплинарные взыскания можно применить к Сахарову за данный проступок?

Решите дело.

Ситуация.

Помощник прокурора Никулин уволен из органов прокуратуры за то, что в нетрезвом состоянии на отдыхе в г. Сочи нарушил правила дорожного движения. Никулин пытался скрыться с места происшествия и при задержании предлагал сотрудникам ДПС «договориться», ссылаясь на свое должностное положение и призывая их к профессиональной солидарности.

Определите вид дисциплинарной ответственности Никулина. Ваше мнение по существу увольнения Никулина?

Ситуация.

Несовершеннолетний курьер организации Степанов М., нарушил предусмотренный правилами внутреннего трудового распорядка запрет на курение на рабочем месте. Из-за курения сработала противопожарная система распыскивания воды, что привело к порче находящейся в офисе оргтехники на сумму 75 тыс. руб.

Может ли работодатель привлечь его к полной материальной ответственности в размере причиненного вреда? Возможно ли заключение указанного договора в данном случае?

III. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.1. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Текущая аттестация знаний и умений студентов - это форма оценивания учебных достижений студентов в процессе освоения учебной дисциплины в течение семестра.

Текущий контроль проводится с помощью систематического наблюдения преподавателя за работой учебной группы (потока) в целом и каждого студента в отдельности, проверки знаний и умений, приобретаемых в ходе изучения нового материала, его повторения и практического применения. В рамках дисциплинарных модулей при организации аудиторной и самостоятельной работы студентов в установленные по расписанию сроки преподаватель оценивает образовательные достижения студентов при:

- опросе (сплошном или выборочном, письменном или устном и др.);
- тестировании (письменном или компьютерном);
- проверке выполнения индивидуальных домашних заданий;
- проведении собеседования (в том числе во время еженедельных консультаций);
- других формах (по усмотрению преподавателя).

При оценке учитываются:

- активность, содержательность и результативность участия в дискуссиях, практических занятиях и др.;

Возможны и другие формы текущей учебной аттестации, которые определяются преподавателями кафедры.

3.1.1. Вопросы для быстрого письменного или устного опроса

Раздел 1. Дифференциация в трудовом праве.

1. Понятие единства и дифференциации в сфере труда. Отличие дифференциации от дискриминации
2. Факторы дифференциации.
3. Общее и специальное законодательство. Виды специальных норм.
4. Особенности трудоустройства молодежи.
5. Особенности трудоустройства беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей, многодетных родителей, одиноких матерей.
6. Трудоустройство инвалидов.
7. Трудоустройство выпускников высших и средних специальных учебных заведений

Раздел 2. Дифференциация условий труда

1. Дифференциация в сфере рабочего времени:
 - сокращенный рабочий день
 - неполное рабочее время.
 - работа в ночное время.
 - работа в выходные и праздничные дни.
 - сменная работа и разделение рабочего дня на части.
 - сверхурочные работы.
2. Дифференциация в сфере времени отдыха:
 - круг лиц, имеющих право на основной ежегодный отпуск удлиненной продолжительности.
 - дополнительные отпуска для отдельных категорий работников.
3. Дифференциация в сфере оплаты труда:
 - оплата труда руководителя организации;
 - оплата труда работников бюджетной сферы;
 - оплата труда работников, работающих в особых природно-климатических зонах, отдельных отраслях общественного производства, с вредными и тяжелыми условиями труда.
4. Специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников:
 - лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях;
 - охрана труда женщин;
 - охрана труда подростков;
 - охрана труда лиц с ограниченной трудоспособностью.
5. Дифференциация ответственности:
 - материальная ответственность несовершеннолетнего работника;
 - специальная дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих, работников транспорта и авиации, судей, прокуроров и следователей.

Критерии оценивания результатов быстрого письменного опроса

- Оценка «отлично» - вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики по теме.
- Оценка «хорошо» - вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

Оценка «удовлетворительно» - вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

Оценка «**отлично**» ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «**хорошо**» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки. Оценка «не удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

3.1.2. «Кейс- стадии» (ситуационные задачи)

Кейс 1.

Определите вид рабочего времени и его продолжительность, который должен (может) быть установлен следующим категориям работников:

- работнику, занятому на работах с опасными условиями труда;
- беременной женщине;
- экономисту, работающему в офисе ООО;
- инвалиду 2-й группы;
- 17-летнему работнику;
- работающему аспиранту заочной формы обучения;
- доярке, работающей в сельской местности;
- работнику, занятому на работе с химическим оружием;
- медицинскому работнику;
- директору института в составе вуза.

В чем различия между сокращенным и неполным рабочим временем?

Кейс 2

Ситуация

К работодателю обратилась специалист технического контроля продукции Карпунина с просьбой предоставить ей возможность работать три дня в неделю полную смену, так как в остальные дни ей не с кем оставить дома ребенка в возрасте 1,5 лет. Одновременно встал вопрос о предоставлении Карпуниной перерыва для кормления ребенка.

Руководитель организации, ссылаясь на нехватку кадров и потребность в ежедневном пооперационном контроле изделий, предложил ей работать каждый день по 4 часа, а для решения вопроса о дополнительном перерыве потребовал медицинскую справку о том, что она действительно является кормящей матерью.

Ваше мнение.

Кейс3

Ситуация

Работницы ООО «Полимер» обратились в государственную инспекцию труда с жалобой, в которой указали, что женщинам, работающим неполное рабочее время в связи с наличием детей (на 0,5 ставки), делают запись об этом в трудовую книжку, не предоставляется дополнительный ежегодный отпуск за ненормированный рабочий день.

Время работы с неполным рабочим днем не включается в непрерывный трудовой стаж, дающий право на предусмотренное Положением об оплате труда стимулирующее вознаграждение за стаж работы в организации.

Обоснована ли жалоба работника?

Кейс 4

Какие из нижеперечисленных периодов времени включаются в стаж работы, дающий работнику право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- выполнение трудовых обязанностей;
- выполнение обязанностей, связанных с воинским учетом и военной службой;
- нахождение в медицинском учреждении при прохождении периодического медицинского осмотра (освидетельствования);
- повышение квалификации без отрыва от производства;
- оплаченный вынужденный прогул;
- нахождение в служебной командировке;
- отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам продолжительностью 1 месяц;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком, но при этом работа на условиях неполного рабочего времени;
- неоплачиваемый отпуск для поступления в вуз;
- время участия в забастовке.

Кейс 5

Ситуация.

Федеральным отраслевым соглашением угольной промышленности предусмотрено:

- минимальная месячная оплата труда работников отрасли не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта РФ с применением районных коэффициентов;
- индексация оплаты труда работников отрасли производится в феврале текущего года в соответствии с индексом потребительских цен за 4-й квартал предшествующего года по субъекту РФ;
- отраслевая норма оплаты простоя в связи с авариями и иными чрезвычайными происшествиями на шахте;
- 100% тарифного заработка;
- в случае невыплаты заработка (части заработка) более одного календарного месяца причитающаяся работникам сумма должна быть увеличена в соответствии с законом;
- невыплата заработной платы (части заработной платы) работникам в течение 2 месяцев является основанием для расторжения трудового договора с руководителем шахты (разреза).

Дайте правовое заключение по существу приведенных выше условий коллективного соглашения.

Кейс 6

Ситуация.

В локальном положении об оплате труда работников АО «Дорожник» предусмотрены следующие нормы:

- тарифные ставки (должностные оклады) устанавливаются трудовым договором в соответствии со штатным расписанием предприятия;
- минимальный размер месячной заработной платы с 1 сентября 2019 г. составляет 13 тыс. руб.;
- средняя заработная плата руководителя предприятия не может превышать 8 среднемесячных заработков работников основного производства;
- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20% тарифной ставки по общему правилу, при сменной работе – 40%, при работе на сборочном конвейере – 50%, при привлечении к работе в чрезвычайных обстоятельствах – до 100%;
- работникам, осуществляющим обработку персональных данных, устанавливается доплата к должностному окладу (ставке) в размере от 10 до 20% в зависимости от характера выполняемой работы;
- водителям служебного автотранспорта предприятия за дни эксплуатации автомобиля производится доплата к месячной ставке (окладу) в размере 40%;
- при непрерывном стаже работы на предприятии от 5 до 25 лет устанавливается ежеквартальное вознаграждение за выслугу лет в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению;
- работникам предприятия, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливается ежемесячная доплата к окладу (ставке) в размере 20–25%;
- работающим во вредных и (или) опасных условиях труда производится повышенная оплата труда в зависимости от результатов специальной оценки условий труда в размере от 4 до 16% ставки (оклада);
- работникам (одному из членов семьи), имеющим детей в возрасте до 14 лет при уходе в отпуск предоставляется материальная помощь из расчета 3 тыс. руб. на каждого ребенка.

О каких элементах понятия «заработная плата» идет речь в каждом случае?

Все ли приведенные положения относятся к указанному понятию?

Проанализируйте содержание указанных норм с позиций качества их исполнения.

Кейс 7

Ситуация.

Преподаватель медицинского колледжа Осокин, опасаясь отрицательного заключения врача-психиатра, отказался от прохождения периодического медицинского осмотра. Был отстранен от работы и подвергнут взысканию в форме увольнения.

В жалобе на имя министра здравоохранения области Осокин написал, что согласен пройти комиссию, кроме указанного специалиста, поскольку психиатрическое освидетельствование допускается только с согласия работника или по постановлению суда. Поэтому отстранение и взыскание считает незаконным, а также просил оплатить время отстранения как вынужденный прогул.

Кто из участников данной ситуации прав?

Условия выполнения задания

1. Максимальное время выполнения задания: 10 мин
2. За выполнение каждой задачи можно заработать 1-3 балла в зависимости от правильности и полноты ответа.
3. При выполнении задания необходимо записать решение, а если по условиям задачи возможны несколько вариантов решения, представить все варианты.
4. Решение задачи должно быть мотивированным и содержать ссылки на конкретные нормы права.

3.2. Контрольные вопросы и модельные задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

3.2.1. Контрольные вопросы и модельные задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (вопросы к зачету)

1. Каково значение дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с трудовыми?
2. Что такое дифференциация?
3. Что понимается в науке трудового права под дифференциацией?
4. Как развивалось учение о дифференциации в трудовом праве?
5. Какие факторы дифференциации можно выделить?
6. Приведите примеры разных классификаций и обоснуйте свой ответ.
7. Какие субъективные факторы дифференциации можно назвать?
8. Назовите объективные факторы дифференциации.
9. Чем дифференциация сходна с дискриминацией? В чем заключаются их различия?
10. Что такое общее и специальное законодательство?
11. Приведите примеры нормативных правовых актов относящихся к этим группам.
12. Назовите виды специальных норм, являющихся выражением дифференциации.
13. В чем заключается дифференциация в сфере занятости и трудоустройства?
14. Каковы особенности заключения, прекращения трудового договора с иностранными гражданами?
15. Какие категории имеют право на дополнительные преимущества при трудоустройстве?
16. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности
17. Особенности договора о работе на Крайнем Севере.
18. Договор с работниками, заключившими договор на срок до двух месяцев и сезонными работниками
19. В чем особенность трудового договора о работе по совместительству.
20. Трудовой договор с надомниками. Трудовой договор с государственными гражданскими служащими.
21. Трудовой договор с лицами, работающими в религиозных организациях.
22. Трудовой договор со спортсменами и тренерами.
23. Ученический договор
24. Трудовой договор с руководителем организации
25. Трудовой договор с лицами, работающими вахтовым методом.
26. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателей - физических лиц.
27. Специфика платы труда работников, работающих в особых природно-климатических зонах,

28. В чем особенность платы труда работников, работающих в отдельных отраслях народного хозяйства, с вредными и тяжелыми условиями труда
29. Охрана труда лиц с ограниченной трудоспособностью
30. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника
31. Специальная дисциплинарная ответственность

3.2.2. Контрольные вопросы и модельные задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (вопросы к экзамену)

1. Понятие единства и дифференциации в сфере труда.
2. Факторы дифференциации.
3. Общее и специальное законодательство.
4. Виды специальных норм.
5. Особенности трудоустройства молодежи.
6. Особенности трудоустройства беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей, многодетных родителей, одиноких матерей.
7. Трудоустройство инвалидов
8. Трудоустройство выпускников высших и средних специальных учебных заведений.
9. Ученический договор
10. Трудовой договор с руководителем организации
11. Особенности договора о работе на Крайнем Севере.
12. Договор с работниками, заключившими договор на срок до 2 месяцев и сезонными работниками
13. Трудовой договор о работе по совместительству.
14. Трудовой договор с надомниками
15. Трудовой договор с государственными гражданскими служащими.
16. Трудовой договор с лицами, работающими вахтовым методом.
17. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателей - физических лиц.
18. Трудовой договор с лицами, работающими в религиозных организациях.
19. Трудовой договор со спортсменами и тренерами.
20. Особенности отраслевой дифференциации
21. Особенности трудового договора с иностранными работниками
22. Дифференциация в сфере рабочего времени
23. Круг лиц, имеющих право на основной ежегодный отпуск удлиненной продолжительности.
24. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для отдельных категорий работников
25. Оплата труда руководителя организации
26. Оплата труда работников бюджетной сферы
27. Оплата труда работников, работающих в особых природно-климатических зонах, отдельных отраслях народного хозяйства, с вредными и тяжелыми условиями труда
28. Специальные нормы по охране труда лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях.
29. Охрана труда женщин
30. Охрана труда подростков.
31. Охрана труда лиц с ограниченной трудоспособностью.
32. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника
33. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих;
34. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта;
35. Дисциплинарная ответственность работников связи, речного транспорта, гражданской авиации;

36. Дисциплинарная ответственность судей, прокуроров, следователей.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

4.1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями по состоянию на 1 июля 2020 г.)
2. Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 года.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. М., 1966.
4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая Международной Конференцией труда от 18 июня 1998 года.
5. Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации от 22 ноября 1991 года.
6. Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в 1919-1990 гг.: В 2 т. Женева, 1991.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ
8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
9. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
10. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
11. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
12. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».
13. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

4.2. Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

4.3. Основная литература

1. Лютов Н.Л. Трудовое право в условиях больших вызовов : монография / Н.Л. Лютов, Н.В. Черных ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА) ; Программа «Приоритет 2030». - Москва : Проспект, 2023. - 176 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=396109>

2. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва: Норма, 2022. — 608 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1842502>
3. Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / А.А. Бережнов, И.В. Войтковская [и др.]. - 2022. - 568 с. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?pid=1859092>
4. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А.А. Андреев, М.И. Акатнова, Э.Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - Москва : Проспект, 2021. - 688 с. - Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/34557>
5. Правовое регулирование управления персоналом: учеб.-практ. пособие для магистров / О.А. Шевченко, П.Е. Морозов, Н.В. Черных [и др.] ; Моск. гос. юрид. ун-т имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - Москва : Проспект, 2021. - 208 с. - Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/38570>
6. Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России : монография / О. А. Шевченко. - Москва : Проспект, 2021. - 224 с. - Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/29866>
7. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda-434526
8. Трудовое право России в 2 т. Том 1 общая часть : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 231 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06043-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434357
9. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06044-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-434358
10. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-431817
11. Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 439 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11379-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-445187

4.4 Дополнительная литература

1. Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих : научно-практическое пособие / М.И. Акатнова, Е.Е. Колomoец, П.Е. Морозов, Г.В. Шония ; под ред. П.Е. Морозова. - Москва : Проспект, 2022. - 411[1] с. - ISBN 978-5-392-35217-3. Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/38428>
<https://znanium.com/catalog/document?pid=1178770>

2. Буянова М.О. Трудовые споры : учебник / М.О. Буянова. - Москва : РГ-Пресс, 2021. - 555 с. - ISBN 978-5-9988-1298-9. – Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/26255>
3. Лебедев В.М. Философия трудового права : монография / В.М. Лебедев. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 128 с. ISBN 978-5-00156-098-2. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?pid=1178770>
4. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения = Employment and service contract: theoretical and enforcement issues : монография / Е.Е. Коломоец. - Москва : Проспект, 2021. - 128 с. - Библиогр.: с. 113-124. - ISBN 978-5-392-34931-9. – Режим доступа: 10.31085/9785392297108-2019-128 <http://ebs.prospekt.org/book/42223>
5. Полетаев Ю.Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю.Н. Полетаев, М.А. Ключков. - Москва : Юрайт, 2021. - 163 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс) (Высшее образование). - Библиогр.: с. 158-163. - Гриф УМО ВС, УМО ВО. - Университету имени О.Е. Кутафина (МГЮА) 90 лет. - ISBN 978-5-534-09305-6. - Режим доступа: <https://urait.ru/book/pravovoe-regulirovanie-truda-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-474968>
6. Правовое регулирование управления персоналом : учеб.-практ. пособие для магистров / О.А. Шевченко, П.Е. Морозов, Н.В. Черных [и др.] ; Моск. гос. юрид. ун-т имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - Москва : Проспект, 2021. - 208 с. - ISBN 978-5-392-33845-0. – Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/38570>
7. Савельева Е.А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов : учебное пособие / Е.А. Савельева. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 383 с. - (Высшее образование - бакалавриат). - Библиогр.: с. 312-316. - ISBN 978-5-16-014766-6. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?pid=1003198>
8. Шевченко О.А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России : монография / О. А. Шевченко. - Москва : Проспект, 2021. - 224 с. - Библиогр.: с. 186-213. - ISBN 978-5-392-19080-5 <http://ebs.prospekt.org/book/29866>
9. Абаева Т.В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника : монография / Т. В. Абаева. - М. : Проспект, 2020. - 126 с. - ISBN 978-5-392-11548-8. – Режим доступа: <http://ebs.prospekt.org/book/27973>
10. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М.О. Буянова, Е.С. Батусова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. - Москва : Юрайт, 2020. - 141 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 131-141. - Гриф УМО ВО. - ISBN 978-5-534-12468-2 <https://urait.ru/bcode/457265>
11. Петров А.Я. Дисциплинарная ответственность работников: практическое пособие / А. Я. Петров. - Москва : ЮРАЙТ, 2020. - 89 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-05442-2. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/454186>

V. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В реализации дисциплин (модулей) задействованы учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных ОПОП ВО, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей).

В реализации ОПОП ВО участвуют аудитории, оборудованные для проведения занятий по дисциплинам магистратуры (по адресу: Оренбург, ул. Комсомольская, д.

50), которые являются одним из элементов материально-технической базы для теоретической и практической подготовки обучающихся. Аудитории оснащены техническими средствами и оборудованием, плакатами, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения. В рамках практических занятий, проводимых в аудитории, обучающиеся получают необходимые профессиональные знания, умения и навыки.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся располагаются по адресу: Оренбург, ул. Комсомольская, 50. Они оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Университета и включают в себя:

1. Электронный читальный зал на 75 посадочных мест:

стол студенческий со скамьей – 75 шт.,

кресло для индивидуальной работы – 3 шт.,

компьютер в сборе: системный блок корпус черный Standart-ATX накопитель SATAIII, жесткий диск 1 ТБ, мышь USB, клавиатура USB, монитор LG 21"LED – 8 шт. (компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечивает доступ в электронную информационно-образовательную среду).

2. Аудитория для самостоятельной работы (№ 518) на 12 посадочных мест:

стол преподавателя – 1 шт.,

стул преподавателя – 1 шт.,

парты ученические – 15 шт.,

стул ученический – 15 шт.,

доска магнитная – 1 шт.,

стационарный информационно-демонстрационный стенд – 1 шт.,

компьютер в сборе: системный блок корпус черный Standart-ATX накопитель SATAIII, жесткий диск 1 ТБ, мышь USB, клавиатура USB, монитор LG 21"LED – 8 шт. (компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечивает доступ в электронную информационно-образовательную среду).

Перечень программного обеспечения (ПО), установленного на компьютерах, задействованных в образовательном процессе по ОПОП ВО

Все аудитории, задействованные в образовательном процессе по реализации ОПОП ВО, оснащены следующим ПО:

№.№	Описание ПО	Наименование ПО, программная среда, СУБД	Вид лицензирования
ПО, устанавливаемое на рабочую станцию			
1.	Операционная система	ООО «+АЛЪЯНС» услуги по предоставлению неисключительных прав (лицензий) на программное обеспечение	Лицензия
		По договорам: № 242-223/20 от 19.06.2020 г.	
2.	Антивирусная защита	ООО «Програмос-Проекты»	Лицензия
		По договорам: № <u>УТ0021486</u> от 19.07.2016 г. № УТ0024065 от 03.07.2017 № УТ0026711 от 17.07.2018 № 24-223/19 от 05.07.2019 № УТ0031243/9-223/20 от 16.07.2020	
3.	Офисные пакеты	Предоставление неисключительных прав на использование лицензионного программного обеспечения: МойОфис Профессиональный 2. Лицензия корпоративная на пользователя для образовательных организаций, сроком действия 1 год (700 ед),	Лицензия

		договор № 32312814233 от 30.10.2023г.	
4.	Программа для ЭВМ «Виртуальный осмотр места происшествия: Учебно-методический комплекс»	По договору: 328-У от 19.02.2021 г.	Лицензия
5.	Архиваторы	7-Zip	Открытая лицензия
		WinRar	Открытая лицензия
6.	Интернет-браузер	GoogleChrome	Открытая лицензия
7.	Программа для просмотра файлов PDF	Adobe Acrobat reader	Открытая лицензия
		Foxit Reader	Открытая лицензия
8.	Программа для просмотра файлов DJVU	DjVuviewer	Открытая лицензия
9.	Пакет кодеков	K-LiteCodecPack	Открытая лицензия
10.	Видеоплеер	WindowsMediaPlayer	В комплекте с ОС
		vlcpleer	Открытая лицензия
		flashpleer	Открытая лицензия
11.	Аудиоплеер	Winamp	Открытая лицензия
12.	Справочно-правовые системы (СПС)	Консультант плюс	Открытая лицензия

		Гарант	Открытая лицензия
--	--	--------	-------------------

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность одновременного доступа 100 процентов обучающихся из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории Университета, так и вне ее. Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен в рабочих программах учебных дисциплин (модулей). Полнотекстовая рабочая программа учебной дисциплины (модуля) размещена в Цифровой научно-образовательной и социальной сети Университета (далее - ЦНОСС), в системе которой функционируют «Электронные личные кабинеты обучающегося и научно-педагогического работника». Доступ к материалам возможен через введение индивидуального пароля. ЦНОСС предназначена для создания личностно-ориентированной информационно-коммуникационной среды, обеспечивающей информационное взаимодействие всех участников образовательного процесса Университета, в том числе предоставление им общедоступной и персонализированной справочной, научной, образовательной, социальной информации посредством сервисов, функционирующих на основе прикладных информационных систем Университета.

Помимо электронных библиотек Университета, он обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к следующим удаленным справочно-правовым системам, профессиональным базам данных, электронно-библиотечным системам, подключенным в Университете на основании лицензионных договоров, и имеющим адаптированные версии сайтов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

Справочно-правовые системы:

1.	ИС «Континент»	сторонняя	http://continent-online.com	ООО «Агентство правовой интеграции «КОНТИНЕНТ»,
----	----------------	-----------	---	---

				договоры: - № 20040220 от 02. 03. 2020 г. С 20.03.2020 г. по 19.03.2021 г. с 16.03.2021 г. по 15.03.2022 г.
2.	СПС WestlawAcademics	сторонняя	https://uk.westlaw.com	Филиал Акционерного общества «Томсон Рейтер (Маркетс) Юроп СА», договоры: - №RU03358/19 от 11.12.2019 г., с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. № ЭБ-6/2021 от 06.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.
3.	КонсультантПлюс	сторонняя	http://www.consultant.ru	Открытая лицензия для образовательных организаций
4.	Гарант	сторонняя	https://www.garant.ru	Открытая лицензия для образовательных организаций

Профессиональные базы данных:

1.	Web of Science	сторонняя	https://apps.webofknowledge.com	ФГБУ «Государственная публичная научно-
----	----------------	-----------	---	---

				техническая библиотека России»: - sublicензионный договор № WOS/668 от 02.04.2018 г.; - sublicензионный договор № WOS/349 от 05.09.2019 г.; ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» (РФФИ), сублицензионный договор № 20-1566-06235 от 22.09.2020 г.
2.	Scopus	сторонняя	https://www.scopus.com	ФГБУ «Государственная публичная научно-техническая библиотека России»: - sublicензионный договор № SCOPUS/668 от 09 января 2018 г.; - sublicензионный договор № SCOPUS/349 от 09 октября 2019 г.; ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» (РФФИ), сублицензионный договор № 20-1573-

				06235 от 22.09.2020 г.
3.	Коллекции полнотекстовых электронных книг информационного ресурса EBSCOHost БД eBookCollection	сторонняя	http://web.a.ebscohost.com	ООО «ЦНИ НЭИКОН», договор № 03731110819000006 от 18.06.2019 г. бессрочно
4.	<u>Национальная электронная библиотека</u> (НЭБ)	сторонняя	https://rusneb.ru	ФГБУ «Российская государственная библиотека», договор № 101/НЭБ/4615 от 01.08.2018 г. с 01.08.2018 по 31.07.2023 г. (безвозмездный)
5.	Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина	сторонняя	https://www.prlib.ru	ФГБУ «Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина», Соглашение о сотрудничестве № 23 от 24.12.2010 г., бессрочно
6.	НЭБ eLIBRARY.RU	сторонняя	http://elibrary.ru	ООО «РУНЕБ», договоры: - № SU-13-03/2019-1 от 27.03.2019 г. с 01.04.2019 г. по 31.03.2020 г.; - № ЭР-1/2020 от

				17.04.2020 г. с 17.04.2020 г. по 16.04.2021 г.
7.	Legal Source	сторонняя	http://web.a.ebscohost.com	ООО «ЦНИ НЭИКОН», договор № 414-EBSCO/2020 от 29.11.2019 г., с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. № ЭБ-5/2021 от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г.
8.	ЛитРес: Библиотека	сторонняя	http://biblio.litres.ru	ООО «ЛитРес», договор № 290120/Б-1-76 от 12.03.2020 г. с 12.03.2020 г. по 11.03.2021 г. -№ 160221/В-1-157 от 12.03.2021 г. с 12.03.2021 г. по 11.03.2022 г.

Электронно-библиотечные системы:

1.	ЭБС ZNANIUM.COM	сторонняя	http://znanium.com	ООО «Научно- издательский центр ЗНАНИУМ», договоры: - № 3489 эбс от 14.12.2018 г.
----	--------------------	-----------	---	--

				с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - № 3/2019 эбс от 29.11.2019 г. с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. -№ 3/2021 эбс от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г. - № 1/2022 эбс от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.
2.	ЭБС Book.ru	сторонняя	http://book.ru	ООО «КноРус медиа», договоры: - № 18494735 от 17.12.2018 г. с 01.01.2019 г. по 31.12.2019 г.; - № ЭБ-2/2019 от 29.11.2019 г. с 01.01.2020 г. по 31.12.2020 г. - № ЭБ-4/2021 от 02.11.2020 г. с 01.01.2021 г. по 31.12.2021 г. - № ЭР-4/2022 от 01.10.2021 г. с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.
3.	ЭБС Проспект	сторонняя	http://ebs.prospekt.org	ООО «Проспект», договоры: -№ ЭБ-1/2019 от

				03.07.2019 г. с 03.07.2019 г. по 02.07.2020 г.; - № ЭБ-2/2020 от 03.07.2020 г. с 03.07.2020 г. по 02.07.2021 г. - № ЭР – 3/2021 от 21.06.2021 г. с 03.07.2021 г. по 02.07.2022 г.
4.	ЭБС Юрайт	сторонняя	http://www.biblio-online.ru	ООО «Электронное издательство Юрайт», договоры: -№ ЭБ-1/2019 от 01.04.2019 г. с 01.04.2019 г. по 31.03.2020 г.; - № ЭБ-1/2020 от 01.04.2020 г. с 01.04.2020 г. по 31.03.2021 г. - № ЭР-1/2021 от 23.03.2021 г. с 03.04.2021 г. по 02.04.2022 г.

Сведения о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы условия доступа к информационным системам, информационно-телекоммуникационным сетям и электронным образовательным ресурсам. В ЭБС применяются специальные адаптивные технологии для лиц с ограниченными возможностями зрения: версия сайта для слабовидящих, эксклюзивный адаптивный ридер, программа не визуального доступа к информации, коллекция аудио изданий.

Для формирования условий библиотечного обслуживания инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Институте выполняется комплекс организационных и технических мероприятий:

1. Наличие рабочих мест в Электронном читальном зале с увеличенным пространством для работы, выделено и обозначено табличкой со знаком доступности для всех категорий инвалидности.

2. Обеспечено комплексное обслуживание в читальных залах:

- поиск изданий по электронному каталогу;
- возможность получения изданий из любого отдела Библиотеки.

3. Обеспечено удаленное обслуживание:

– официальный сайт Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) – www.msal.ru и, следовательно, страничка Библиотеки, адаптирована для слабовидящих;

- возможен поиск изданий по электронному каталогу;
- возможен онлайн-заказ изданий.

4. Рабочее место оборудовано:

- выведена экранная лупа Windows 7 на «рабочий стол» экрана компьютера;
- бесплатной программой NVDA – NVDA программа экранного доступа для операционных систем семейства Windows, позволяющая незрячим и слабовидящим пользователям работать на компьютере выводя всю необходимую информацию с помощью речи.